



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ



Выпуск
35

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2022 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 35

Санкт-Петербург
2022

ББК 67.405.1

П78

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **О. Н. Громова**, **Е. А. Ильинская**,
Е. С. Кутузова, **И. Д. Лобок**, **В. Б. Морозов**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

Г. М. Бирженюк, заведующий кафедрой социально-культурных технологий
СПбГУП, доктор культурологии, профессор;
А. А. Сукало, профессор кафедры социально-культурной деятельности
Санкт-Петербургского государственного института культуры,
доктор педагогических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Проблемы насилия в социально-трудовых отношениях. —
П78 Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — 232 с. — (Социально-
трудовые конфликты ; Вып. 35). — ISBN 978-5-7621-1185-0. —
Текст : непосредственный.

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется вопросами социально-трудовых отношений.

ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7621-1185-0

© СПбГУП, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	10
1.1. Понятие «насилие» и его роль в социально-трудовых отношениях	10
1.2. Международное законодательство о насилии в сфере труда	20
1.3. Российское законодательство о насилии в социально-трудовых отношениях	35
Выводы	48
Глава 2. НАСИЛИЕ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	50
2.1. Проявление насилия со стороны предпринимателей в условиях утверждения либерального принципа свободы трудового договора	50
2.2. Насилием на насилие: эволюция отношения рабочих к работодателям в социально-трудовых конфликтах	65
2.3. Принуждение к миру: эволюция государственной политики по отношению к насилию в социально-трудовых отношениях	76
Выводы	87
Глава 3. ПРОЯВЛЕНИЕ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	90
3.1. Рыночные реформы как катализатор насилия в социально-трудовых отношениях	90
3.2. Злоупотребление правом как фактор насилия со стороны работника	105
3.3. Активная позиция государства в трудовой сфере: польза или вред	116
Выводы	125
Глава 4. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФИЛАКТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАСИЛИЕ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	128
4.1. Виды насилия и факторы, способствующие его проявлению в социально-трудовых отношениях	128
4.2. Влияние насилия в трудовой сфере на социальную среду	143
4.3. Зарубежный опыт правового обеспечения защиты от насилия и домогательств	151
4.4. Влияние политики социального партнерства на профилактику насилия в трудовых отношениях	173
Выводы	181
Заключение	183
Литература	186
Глоссарий	219

ВВЕДЕНИЕ

Процессы, происходящие в сфере социально-трудовых отношений, все чаще порождают социальную напряженность в обществе. Дерегламентация и дерегуляция трудовых отношений приводят к пересмотру сложившейся в развитых странах системы социального партнерства и диалога. Разрушение привычной формы взаимоотношений между сторонами социального партнерства неизбежно ведет к радикализации протестов рабочих, которые проявляются в различных формах насильственных действий сторон конфликта.

В этих условиях приобретает актуальность изучение исторического опыта и современных проблем обращения сторон трудовых отношений к использованию насильственных действий. Исследования в области борьбы с насилием на рабочем месте позволяют лучше понять как причины, так и последствия этой проблемы.

Характер насилия в социально-трудовых отношениях зависит от нескольких групп факторов и их сочетания: *социально-экономических и политических*, которые определяются характером производства и его организацией, уровнем развития технологий, особенностями трудового законодательства, политическим строем, наличием или отсутствием гражданских свобод и т. п.; *организационных*, зависящих от степени и особенностей организации рабочих и предпринимателей, и *социально-психологических*, опирающихся на уровень развития классового сознания и национальные особенности, влияющие на сознание и культуру.

Перед современными исследователями стоит задача определить понятие «насилие» в социально-трудовых отношениях, что будет способствовать совершенствованию социального диалога в обществе.

Проявления насилия в сфере труда многогранны и меняются с течением времени. Разнообразные проявления насилия или угроз, которые могут быть определены общим термином «насилие и преследование», обширны, а нормы и представления о неприемлемом поведении различаются в разных контекстах и культурах.

Большое значение имеет изучение причин проявления насилия в социально-трудовых отношениях и его влияния на взаимоотношения сторон социального партнерства.

Следует отметить, что насильственные действия стороны трудовых отношений проявляли во все периоды истории. Во многом их

формы зависели от экономических и социально-политических условий. В насильственные действия вовлекались различные группы рабочих как из одной профессиональной группы, с одного производства, так и с разных предприятий. Большое влияние на насильственные действия в социально-трудовом конфликте оказывали представители различных политических партий и движений.

В вопросе о насилии со стороны рабочих важным является социально-психологический аспект, который связан с проблемой психологии толпы. Протестующие — это, как правило, действующая масса, которая складывается из членов устойчивой социальной группы, коллектива или из разнородных случайных людей. Анализ массовых насильственных действий показывает, что чем менее участники выступления знакомы с задачами и друг с другом, тем более резко проявляются симптомы, характерные для типичного поведения толпы. И наоборот, чем выше уровень групповой солидарности, организации и знания поставленных целей, там слабее проявления психологии бунта¹.

Опыт последних десятилетий показывает, что в различные периоды развития социально-трудовых отношений стороны прибегали к разнообразным формам насильственных действий. Среди них имели место как законные (забастовки, флешмоб-акции, бойкоты, локауты и т. п.), так и запрещенные законом действия (захват заложников, перекрытие дорог, голодовки и т. п.). Обращение к историческому опыту применения насильственных действий имеет не только познавательное, но и большое практическое значение.

Важное значение имеет изучение проявлений насилия со стороны работодателей по отношению к отдельным работникам. Применяемые ими формы давления на рабочих, как правило, осуществлялись на законных основаниях, но иногда и вне правового поля.

О насилии и домогательствах со стороны работодателей, включая гендерное насилие и домогательства, часто сообщается недостаточно. К причинам этого можно отнести, например, отсутствие информации и неосведомленность о том, что такое насилие и домогательства; страх репрессий, включая увольнение с работы; отсутствие веры в то, что система действительно предоставит заявителю средства правовой защиты.

¹ См.: *Swanson G. E. The Approach to a General Theory of Action by Parsons and Shils // American Sociological Review. 1953. Vol. 18, № 5. P. 125–134. URL: <https://www.jstor.org/stable/2087721?refreqid=excelsior%3A917dafa564d6c5b7fb31409a84a38833>.*

Более того, исследования показывают, что у жертв, которые все же сообщают о случаях насилия, часто нарушается карьерный рост, страдает психическое и физическое здоровье, по сравнению с теми, кто не подает официальных жалоб. Некоторые исследования также фиксируют, что расследования часто носят необъективный характер и виновные редко подвергаются наказанию, поэтому заявители, особенно женщины и лица, принадлежащие к уязвимым группам, вынуждены уходить с работы и прерывать свою карьеру.

Исследование применения насильственных действий сторонами трудового конфликта требует новых подходов не только в плане освобождения от политических и идеологических штампов и догм, но и с целью формирования и реализации эффективной политики в сфере социально-трудовых отношений современной России.

Длительное время российскими учеными не проводилось всестороннее изучение форм насильственных действий, применяемых сторонами социально-трудовых конфликтов. В советской историографии, как правило, насильственные действия рассматривались в контексте изучения забастовочного движения, как формы классовой борьбы. При этом любое использование рабочими насильственных действий расценивалось как справедливое возмездие со стороны угнетаемых капиталом трудящихся. В то же время применение насильственных действий по отношению к рабочим со стороны предпринимателей или государственных структур рассматривалось как борьба против демократии и установления социальной справедливости.

Возникая на почве повседневных интересов, насилие в сфере социально-трудовых отношений имело исключительно экономические корни. Однако по мере развития оно приобретало политический характер, что усугубляло его степень в трудовом конфликте. Именно на этом этапе происходили эскалация конфликта, привнесение в него идеологической составляющей, делающей насилие неизбежным.

Наличие необходимых ресурсов для эскалации конфликта оставляло меньше возможностей для поиска компромисса сторонами. Поведение рабочих в социально-трудовых конфликтах часто носило мобилизационный, наступательный характер, что, несомненно, влияло на поведение силовых структур и владельцев предприятий. Часто выступления рабочих сопровождалась поджогами на предприятиях, разгромом хозяйских лавок, погромами в квартирах ненавистных мастеров и начальников. В таких условиях власти либо применяли репрессивные меры, либо пытались запугать рабочих последствиями конфликта.

Анализ исторических и современных материалов позволяет выявить формы насильственных действий, применяемых предпринимателями и работниками, а также механизмы влияния властей на разрешение социально-трудовых конфликтов.

При изучении проблем насилия в социально-трудовых отношениях авторы работы пытались решить следующие задачи:

— исследование понятия «насилие» в социально-трудовых отношениях;

— изучение отношения государства, предпринимателей и работников к использованию насилия в социально-трудовых отношениях;

— анализ тенденций развития законодательства о насилии в России и зарубежных странах.

Особо следует выделить опыт профилактики насилия в современных условиях. Усугубляющийся экономический кризис привел к невиданному ранее падению жизненного уровня. Стороны социально-трудовых отношений все чаще сталкиваются с проявлениями насилия, особенно в условиях дерегламентации трудового законодательства.

Изучение опыта насильственных действий, применяемых сторонами социально-трудовых отношений, за последние десятилетия позволяет не только исследовать их последствия, но и выявить новые технологии их предотвращения.

Исследование эволюции насилия в сфере социально-трудовых конфликтов способствует совершенствованию профилактики и их разрешению, формированию эффективной системы социального партнерства.

Литература, посвященная исследованию трудовых конфликтов, представляет собой довольно обширный список. Наибольшее количество материалов посвящено дооктябрьскому периоду истории социально-трудовых конфликтов¹. Их особенностью является односторонний подход к изучению социально-трудовых конфликтов. В советской историографии практически не рассматривались проблема насилия в социально-трудовых конфликтах, формы и методы проявления

¹ Бовыкин В. И., Бородкин Л. И., Кирьянов Ю. И. Стачечное движение в России в 1895–1913 годы: структура и связи с развитием промышленности и изменением экономического положения пролетариата (Опыт корреляционного анализа) // История СССР. 1986. № 3. С. 68–79; Варзар В. Е. Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие. 1895–1904. СПб., 1905; Рабочее движение в России в XIX в. Сборник материалов и документов. Т. 1 : 1800–1860 / под ред. А. М. Панкратовой. М., 1951; Рабочий класс и рабочее движение в России: теория, история, современность / ред.-сост.: А. Бузалин, Д. Чураков. М., 2003 и др.

насилия сторонами социально-трудовых отношений. Исследования в основном касались изучения роли революционных партий и движений в организации выступлений рабочих. Основываясь на теории классовой борьбы, исследователи в целом позитивно оценивали насильственные действия рабочих в социально-трудовых конфликтах, в то время как действия государства и предпринимателей воспринимались исключительно как реакционные.

За последние годы изучение истории трудовых конфликтов вышло на новый уровень. В 1992 году началось издание хроники «Рабочее движение в России. 1895 — февраль 1917 года»¹. Ее материалы отражают многие стороны протестного движения рабочих. Итоги данных исследований были обобщены в монографии, посвященной анализу механизмов развития трудовых конфликтов². Авторы исследования воссоздают историю трудовых конфликтов, анализируя генезис и динамику различных форм рабочего движения.

Менее изучен советский период социально-трудовых конфликтов. Если в 1920-е годы еще выходили отдельные исследования, посвященные трудовым конфликтам в СССР, то затем, вплоть до 1990-х годов, эта тема была практически закрыта для ученых³. Выступления рабочих в советский период оценивались как проявление враждебных действий по отношению к советской власти со стороны ее политических противников.

В последние десятилетия появился ряд исследований и публикаций по истории трудовых конфликтов в советский период⁴. В данных работах впервые была предпринята попытка по-новому оценить социально-трудовые конфликты, происходившие в СССР. Авторы исследований стремились выявить основные причины недовольства различных групп рабочих, проследить динамику трудовых конфликтов, обозначить общие и специфические моменты в действиях сторон конфликтов.

¹ Рабочее движение в России. 1895 — февраль 1917 г. Хроника. Вып. 1 : 1895 год / сост. В. П. Желтова. М., 1992, и др.

² Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. / отв. ред. И. М. Пушкарева. СПб. : Алетейя, 2011.

³ Стопани А. М. Промышленные конфликты на местах // Вопросы труда. 1923. № 1. С. 19–35 ; *Он же*. Еще об особенностях наших забастовок // Вопросы труда. 1923. № 2. С. 15–27 ; Фин Я. Опыт стачки в Советской России. М., 1924 ; Авдеев П. Н. Трудовые конфликты в СССР. М., 1928, и др.

⁴ Трудовые конфликты в Советской России, 1918–1929 гг. / отв. ред. Ю. И. Кирьянов, В. Розенберг, А. Н. Сахаров. М., 1998 ; Трудовые конфликты в СССР, 1930–1991 : сб. ст. и док. / отв. ред. А. Н. Сахаров, Б. Н. Казанцев. М. : Ин-т рос. истории РАН, 2006, и др.

Особую актуальность приобрело изучение социально-трудовых отношений и конфликтов в современной России¹. В то же время следует отметить, что до настоящего времени не предпринималось попыток обобщить опыт совершения сторонами социально-трудовых отношений насильственных действий, а также исследовать их эффективность.

¹ *Дервянченко А. А., Крестьянинов А. Н., Сперанский В. И.* Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии. М. : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003 ; *Карпенков Ю. В.* Влияние внешних для предприятий социальных групп (третьих сил) на протекание российских забастовок 1989–1994 гг. // Социальный конфликт. 1994. № 3. С. 44–65 ; *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 49–50 ; Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 11) ; *Рековская И. Ф.* Социально-трудовые конфликты и становление подлинного профсоюзного движения в России // Трудности социального обновления в России (1993–1994 гг.). М., 1996 ; Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6) ; Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров. История и современность / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3), и др.

Глава 1

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

1.1. ПОНЯТИЕ «НАСИЛИЕ» И ЕГО РОЛЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В начале XXI века человечество столкнулось с новыми политическими и социальными вызовами, которые способствовали возрождению в обществе насилия как формы разрешения конфликтов. Все это делает актуальным изучение проблемы насилия как феномена человеческого общества.

В настоящее время в науке не сложилось универсального определения насилия. В словаре Даля насилие определяется как «принуждение, неволя, нужда, силование, действие стеснительное, обидное, незаконное и своевольное»¹. В Большой советской энциклопедии — как «применение тем или иным классом (социальной группой) различных, вплоть до вооруженного воздействия, форм принуждения в отношении других классов (социальных групп) с целью приобретения или сохранения экономического и политического господства, завоевания тех или иных прав или привилегий»². Энциклопедический словарь «Политология» трактует насилие в двух значениях: в одном случае насилие понимается как государственная власть, которая опирается на право и ограничивается правом; второе значение охватывает модус действия, которое направлено на намеренное нанесение ущерба субъектам действия или вещам³.

Существующее определение Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) понимает под насилием «преднамеренное применение физической силы или власти, действительное или в виде угрозы, направленное против себя, против иного лица, группы лиц или общины, результатом которого являются (либо имеется высокая степень вероятности этого) телесные повреждения, смерть, психологическая травма, отклонения в развитии или различного рода ущерб»⁴.

¹ *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. М., 1955. Т. 2. С. 468.

² *Большая советская энциклопедия* : в 30 т. М., 1970. Т. 17. С. 297.

³ *Политология* : энциклопедический словарь. М., 1993. С. 191.

⁴ *Насилие и его влияние на здоровье* : доклад о ситуации в мире : пер. с англ. / под ред. Э. Г. Круга [и др.]. М., 2003. С. 5.

Исследователи различают иррациональное и рациональное насилие. Иррациональное, как правило, связано с психической разрядкой (агрессией), при этом само насилие является самоцелью. Рациональное насилие несет в себе социальную или политическую функцию.

Различается также инструментальное и символическое насилие. К инструментальному насилию стороны конфликта прибегают, когда необходимо достичь конкретной цели, например социального и политического контроля. Часто с помощью инструментального насилия происходит захват власти или ее перераспределение. Инструментальная функция, в свою очередь, служит для экзистенциального разрушения и формирования социальной однородности общества.

Насилие необязательно связано с физическим или материальным ущербом. Оно может проявляться в интеллектуальной и психологической сферах, преследуя цель навязать оппонентам свою идеологию и убеждения.

Й. Галтунг выделил четыре типа насилия:

- 1) классическое, к которому относится нанесение телесных повреждений и психологическое насилие;
- 2) бедность, под которой понимается отсутствие удовлетворения базовых материальных потребностей;
- 3) подавление, депривация прав человека, когда насилие направлено против низов;
- 4) отчуждение, депривация высших потребностей — «подавляющая терпимость», в этом случае насилие является следствием фрагментации и маргинализации¹.

По мнению Й. Галтунга, человек от рождения не проявляет склонности к насилию, но определенные структуры и социальный опыт породили у него предрасположенность к нему².

Гипотеза о систематической фрустрации, которая объясняет насильственное поведение в социальной сфере, была выдвинута П. Фейерабендом и Б. Несволд. В своих исследованиях они обосновали четыре гипотезы, объясняющие проявления социального насилия. Во-первых, наличие расхождения между социальными ожиданиями и реальными достижениями. Во-вторых, представление о настоящем детерминирует уровень действительных фрустраций. В-третьих, неопределенность в будущих социальных ожиданиях увеличивает ощущение постоянной фрустрации. В-четвертых, конфлик-

¹ См.: *Galtung J.* The specific contribution of violence: typologies // *Violence and its Causes.* P., 1981. P. 89–91.

² *Ibid.* P. 94.

тующие желания и ожидания составляют источник систематической фрустрации¹.

С. Хантингтон связывал проявления насилия с политической и экономической нестабильностью. Он считал, что насилие свойственно переходным обществам, и отвергал тезис о том, что бедность порождает насилие, которое проявлялось в экономически стабильных странах. Урбанизация, всеобщая грамотность, развитая система образования и средств массовой информации давали человеку возможность удовлетворить свои устремления, образуя разрыв между ожиданиями и его реальным положением. Все это порождало социальную фрустрацию, которая обуславливала требования к правительству и желание принудить его к их выполнению. Отсталость политических институтов мешала легитимной реализации данных требований, приводя к росту насилия².

Э. Тоффлер отмечал: в индустриально развитых странах частное насилие все чаще подменяется государственным, что, в свою очередь, порождает ответное сопротивление³.

По словам А. А. Гусейнова, «смысл насилия состоит в том, чтобы заблокировать свободную волю индивидов и принудить их (или удерживать) от действий, которые предписываются теми, кто совершает насилие. Его вообще можно кратко определить как узурпацию свободной воли»⁴.

По мнению современных исследователей, насилие порождается агрессией, являющейся следствием стремления человека к самоутверждению и борьбы за перераспределение ресурсов. В. И. Красиков определяет человеческую агрессию как постоянные «попытки достижения контроля над доступной индивиду или группе ситуацией, с соответствующим стремлением ограничения других сил, претендующих на те же жизненные ресурсы, как условие собственного самоутверждения (благоденствия)»⁵. В свою очередь, насилие тесно связано с агрессией, являясь фазой ее эскалации. Даже если агрессия ограничивается демонстрацией намерений, насилие проявляется в виде психического подавления оппонентов.

¹ См.: *Зайцев А. К.* Социальный конфликт. М., 2001. С. 57–58.

² Там же. С. 58.

³ *Toffler A.* Power shift. Knowledge, wealth, and violence at the edge of the 21st century. N. Y., 1991. P. 611.

⁴ *Гусейнов А. А.* Моральная демагогия как форма апологии насилия // Вопросы философии. 1995. № 5. С. 9.

⁵ *Красиков В. И.* Насилие в эволюции, истории и современном обществе. М., 2010. С. 15.

В. И. Красиков определяет насилие как «непосредственное, физическое или психическое, противоборство, принуждающее взаимодействие, прямой либо дистантный контакт между основными участниками сшибки тел и воли. В нем в итоге меряния силами (физическими или же волевыми) устанавливаются отношения „господства-подчинения“»¹. По его мнению, суть насилия состоит в подавлении одной жизненной силы другой. В условиях использования насилия выявляется степень решительности и упорства одной из сторон конфликта, что, несомненно, способствует подавлению воли противника.

Проявление насилия зависит от конкретно-исторических условий, вытекающих из законов истории. Сторонники классового подхода считают, что несоответствие социальных условий потребностям человека ведет к проявлению насилия во имя достижения социальной справедливости. По их мнению, если насилие содействует прогрессу общества, то оно носит справедливый характер.

Стремление к ненасильственному поведению в некоторых случаях провоцирует насилие в неприкрытых формах. Насилие может быть оправданно только в случае борьбы за установление общечеловеческих принципов, например социальной справедливости. Однако если насилие выходит за пределы провозглашенных принципов, то они приобретают безнравственный характер. Самое сложное в данных обстоятельствах — определить необходимую в конкретных исторических условиях степень насилия. Долгое время насилие считалось нормальной формой разрешения противоречий, в том числе социальных.

Первая волна насилия была связана с переходом от первобытно-общинного к классовому обществу, который сопровождался монополизацией ресурсов определенными людьми и централизацией власти. Насилие проявлялось в показательной и назидательной формах.

В XVIII веке идеологи эпохи Просвещения разработали концепцию общественного договора, который основывался на разумном управлении, контроле и исправлении заблуждающихся. К противникам необходимо было применять дозированные насильственные действия, которые проявлялись бы в изоляции, введении строгого распорядка, что позволило бы государству перевоспитать оппонентов. Однако в период Великой французской буржуазно-демократической революции в конце XVIII века был применен новый вид насилия, когда осуждение на смерть использовалось для устрашения оппонентов.

¹ Красиков В. И. Указ. соч. С. 15–16.

Изменение технологии насилия стало возможным благодаря воздействию таких факторов, как появление массового производства, урбанизация, внедрение новых военных технологий и организация больших масс людей. В этих условиях личность превращалась в часть государственного механизма.

Насилие окончательно было узурпировано государством, которое получило возможность устанавливать его пределы. Именно государство определяло, что следует считать насилием, а что — защитой Отечества, восстановлением конституционного порядка или борьбой с социальным злом. На любое насильственное выступление отдельных социальных групп и людей неизменно навешивался ярлык восстания или бунта, преступности и бандитизма, которые провоцировали гражданскую войну или терроризм.

Насилие все больше принимало бюрократический, обиденный и легитимный характер. Оно становилось анонимным и привычным.

Во-первых, в современном обществе произошла *рационализация* насилия, что имеет как позитивные, так и негативные последствия.

К позитивным следует отнести разумное ограничение насилия:

- запрет варварских наказаний и мораторий на смертную казнь;
- смягчение отношения к преступлениям, которые не несут большой общественной опасности;
- реабилитацию в правах социальных изгоев (женщин, детей и т. п.);
- повышение эффективности в снижении преступности, основанной на возможностях использования централизованного государственного аппарата принуждения¹.

Однако существует и негативная сторона рационализации насилия, исключаящая:

- создание больших бюрократических машин насилия;
- анонимность насилия, когда ответственность оппонентов существующей системы строго прописывается и регламентируется;
- деморализацию насилия, когда происходит отделение права от морали.

Во-вторых, произошла идеологизация насилия.

Сложившаяся практика социально-трудовых отношений находила свое объяснение и обоснование в исследованиях ученых второй половины XIX века. В этот период в социально-философской научной среде получило развитие социал-дарвинистское направление мысли.

¹ См.: Красиков В. И. Указ. соч.

В его основу была положена теория Ч. Дарвина о естественном отборе и борьбе за существование, которую авторы исследований перенесли в область социально-трудовых отношений.

Сторонники теории социал-дарвинизма считали вполне естественным наличие в обществе вражды и соперничества между индивидами и социальными группами. Они полагали, что в социальных отношениях действует всеобщий закон естественного отбора.

Г. Спенсер выдвинул концепцию конфликта, в которой рассматривал общественную жизнь исключительно в качестве продукта конфликтных ситуаций и взаимной борьбы отдельных индивидов и групп. Социальная структура общества мыслилась им как некое равновесие, поддерживаемое благодаря этой непрерывно происходящей борьбе, постоянным внутренним и внешним конфликтам¹.

Известный последователь социал-дарвинистских взглядов — австрийский социолог Л. Гумплович — сводил социальные противоречия и конфликты к перманентной вражде племен и рас. Он видел в насилии естественный фактор исторического развития, влияющий на образование классов и государств. Неустрашимые антагонизмы в отношениях между расами, по его мнению, «поддерживают и ускоряют весь прогресс человеческой истории, образуют вечное движение развития человечества»².

Марксизм рассматривал насилие как общественно-историческую категорию, порожденную социальными, прежде всего экономическими, условиями антагонистического общества, потребностями конкретных классовых отношений, противоречий и борьбы. По мнению марксистов, оно возникло на определенном этапе исторического развития вместе с зарождением института частной собственности на средства производства как основной предпосылки эксплуатации человека человеком, расколом общества на враждебные антагонистические классы и образованием государства с присущими ему атрибутами власти — армией, полицией, законами, судом и т. д.

Вскрыв экономические механизмы проявлений насилия в общественной жизни, основоположники марксизма писали, что «насилие есть только средство, целью же является, напротив, экономическая выгода. Насколько цель фундаментальнее средства, применяемого для ее достижения, настолько же экономическая сторона отношений является в истории более фундаментальной, чем сторона политическая»³.

¹ См.: Спенсер Г. Социальная статика. СПб., 1872.

² Цит. по: *Ratzenhofer G.* Die Kritik des Intellects. Leipzig, 1902. S. 154.

³ *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. 2-е изд. Т. 20. С. 164.

Марксизм указывал, что основной функцией государственной власти любого антагонистического общества являются охрана и укрепление политического и экономического господства правящих эксплуататорских классов, защита их привилегий от посягательств со стороны угнетенных и эксплуатируемых классов, ограбление и порабощение других народов и стран. «Все и всякие угнетающие классы, — писал В. И. Ленин, — нуждаются для охраны своего господства в двух социальных функциях: в функции палача и в функции попа»¹.

Марксисты утверждали, что социальное насилие — это неизбежный и закономерный продукт эксплуататорского общества. Возникнув вместе с появлением классов и государства, насилие становится неотъемлемым элементом общественных отношений и политической жизни. При этом роль и значение насилия неуклонно возрастают вместе с усложнением социально-политической организации эксплуататорского общества, расширением сферы и масштабов деятельности государственной власти, стоящей на страже интересов господствующих классов, с ростом социальной дифференциации в обществе, обострением классовых противоречий и борьбы, научно-техническим прогрессом в области производства и применения различных видов вооружения, а также с развитием средств массовой коммуникации.

Исходя из диалектико-материалистического анализа исторической общественно-политической практики, социальное насилие определялось, во-первых, как *орудие классовой диктатуры*, служащее одним из средств защиты интересов и достижения целей определенных общественных групп, разрешения классовых и государственных противоречий, военных и политических конфликтов; во-вторых, как *орудие классовой и общедемократической борьбы*, к которой вынуждены прибегать народные массы, выступающие против эксплуататоров и угнетателей, агрессоров и поработителей, в защиту своих интересов, прав и свобод, осуществляющие историческую необходимость прогрессивного развития общества.

В XX веке началась эпоха массовых идеологий. Насилие стало проявляться в идеологическом противостоянии, в частности в противостоянии либеральной идеологии и коммунизма, западной идеологии мультикультурализма и религиозного фундаментализма и т. п. При этом идеологические противники могут находиться как внутри, так и вне государства. Они маркируются как шпионы, вредители, са-

¹ Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 26. С. 237.

ботажники, контрреволюционеры, агенты влияния, «пятая колонна» и т. п. Это позволяет использовать массовое насилие как борьбу «хороших парней» против «эксплуататоров» или «левых экстремистов» в зависимости от господствующей идеологии.

Рационализация и идеологизация насилия приводят к снижению насильственных проявлений. Однако это способствует эскалации насилия в короткие отрезки времени, вовлекая большие массы людей в революции и гражданские войны, этнические чистки и т. п.

В основу современных теорий о насилии был положен *принцип биологизации и психологизации* социальных явлений и процессов. Так, например, З. Фрейд утверждал, что механизм агрессивного поведения людей приводится в действие посредством врожденных и неустранимых инстинктов, извечно существующих в человеческой природе. В частности, он писал: «Люди по своей природе больше склонны к нападению, чем к обороне, ибо они обладают в качестве врожденной инстинктивной склонности сильно развитым чувством агрессивности. Наличие этой инстинктивной склонности к агрессивности является решающим фактором, нарушающим добрососедские отношения между людьми и народами и толкающим общество к столь дорогим и бессмысленным затратам на военные цели»¹.

Современные политические технологии позволяют обезчеловечить противников, превращая последующую расправу в «эстетическое удовольствие». Оппоненты в массовом сознании представляются как жестокие, низкие и аморальные существа, что в дальнейшем развязывает руки для мести, адресного насилия. Насилие превращается в настоящий террор, который с сочувствием и радостью проводится в жизнь. Исторические события изобилуют подобными примерами: борьба с «кровавым самодержавием», уничтожение «капиталистов-эксплуататоров», избавление от «кровавой коммунистической диктатуры» и т. д.

Исторически монополия на насилие была сосредоточена в руках представителей господствующих социальных групп или классов, которые выражали идеологию государства. Силы структуры поддерживали соблюдение законодательства, осуществляя коллективное структурированное насилие. В этих условиях насилие носило двойственный характер, подавляя как отдельных людей, так и ту часть населения, которая потенциально могла оспорить власть. В свою очередь, оппозиция также могла выступать носителем насилия.

¹ Цит. по: Денисов В. В. Социология насилия. Критика современных буржуазных концепций. М., 1975. С. 38.

Роль насилия в истории выражается в том, что оно:

- влечет за собой качественные изменения, смену исторических эпох, вызывая войны, революции и социально-трудовые конфликты;
- со временем рационализируется через установление монополии на насилие со стороны государства.

Насилие как общественно-организованное принуждение делает человека социальным существом. В этом смысле оно играет полезную роль в формировании правосознания. В то же время существует насилие несправедливое и незаслуженное, отношение к которому определяется господствующими в обществе философско-антропологическими и морально-религиозными представлениями.

Всемирная организация здравоохранения также дает определение коллективному насилию, под которым понимает «использование насилия людьми, которые считают себя членами группы, созданной на время или относительно постоянной, в качестве орудия против другой группы или круга лиц, чтобы добиться политических, экономических или социальных целей»¹.

Специалисты ВОЗ различают несколько форм коллективного насилия, включая:

- «— войны, терроризм и другие насильственные политические конфликты, которые происходят внутри государств или между ними;
- государственное насилие в виде геноцида, репрессий, исчезновения людей, пыток и других нарушений прав человека;
- организованные насильственные преступления, такие как бандитизм и бандитские войны»².

Дж. Лининг выделяет четыре результата применения насилия, которые влияют на состояние людей:

- «— миграция групп населения;
- разрушение социальных и экологических систем;
- отсутствие безопасности для гражданского населения и других лиц, не вовлеченных в конфликт;
- нарушение прав человека»³.

Некоторые исследователи используют термин «комплексные политические чрезвычайные обстоятельства», чтобы объяснить политическую природу применения насилия. По их мнению, комплексные политические чрезвычайные обстоятельства:

¹ Насилие и его влияние на здоровье. С. 223.

² Там же.

³ *Leaning J. Introduction // Humanitarian crises: the medical and public health response / eds J. Leaning [et al.]. Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 1999. P. 1–11.*

- проявляются на стыке национальных границ;
- проистекают из конкуренции за власть и ресурсы;
- носят продолжительный характер;
- отражают существующие социальные, политические, экономические и культурные структуры и подразделения и происходят внутри них;
- часто связаны с «ограблением» одних социальных групп населения господствующими над ними группами¹.

Эксперты ВОЗ выявили следующие факторы, ведущие к использованию насилия:

- 1) политические факторы:
 - отсутствие демократических процессов;
 - неравный доступ к власти;
- 2) экономические факторы:
 - резкое неравенство в распределении ресурсов;
 - неравный доступ к ресурсам;
 - контроль под ключевыми естественными ресурсами;
 - контроль над производством и торговлей наркотиками;
- 3) факторы на уровне общества и общин:
 - неравенство групп населения;
 - разжигание группового фанатизма по этническим, национальным или религиозным причинам;
 - доступность оружия;
- 4) демографические факторы:
 - быстрые демографические изменения².

В Докладе о ситуации в мире за 2003 год, подготовленном Всемирной организацией здравоохранения, и озаглавленном «Насилие и его влияние на здоровье», говорится, что неравное распределение ресурсов и доступа к ним, отсутствие влияния на политическую власть, зависящее от принадлежности к определенному социальному классу, религии, расе или этносу, способствует возникновению конфликтов, а следовательно, проявлению насилия. По мнению авторов доклада, недемократическая власть, опирающаяся на репрессии, является носителем конфликтности в обществе. Ослабление же государственных структур, которое часто сказывается на неимущих слоях населения, является признаком возникновения конфликтной ситуации,

¹ Goodhand J., Hulme D. From wars to complex political emergencies: understanding conflict and peace building in the new world disorder // Third World Quarterly. 1999. № 20. P. 13–26.

² Насилие и его влияние на здоровье. С. 227.

ведущей к насилию. Конфликты реже возникают в условиях экономической стабильности или роста, чем во время экономического кризиса, когда усиливается борьба за ресурсы¹.

1.2. МЕЖДУНАРОДНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О НАСИЛИИ В СФЕРЕ ТРУДА

21 июня 2019 года Международной конференцией труда были приняты Конвенция № 190 Международной организации труда (МОТ) «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и сопутствующая ей Рекомендация МОТ № 206. В тот же день Конференция приняла Декларацию МОТ «О будущем сферы труда», в которой содержится обязательство покончить с насилием и домогательствами в данной сфере. В этот момент правительства, работодатели и работники из 187 стран ясно дали понять, что насилию и домогательствам нет места в мире труда и каждый человек имеет право на достойное и уважительное отношение.

Впервые в новых международных трудовых стандартах дается определение насилия и домогательств и устанавливаются границы с целью их предотвращения и устранения. Их цель — помочь построить справедливый, уважительный и безопасный мир труда для всех посредством социального диалога.

Насилие и домогательства в сфере труда — это универсальная и укоренившаяся проблема, и ее устранение требует решимости, настойчивости и сотрудничества между субъектами сферы труда.

Принятые 21 июня 2019 года Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и Рекомендация МОТ № 206 являются последними дополнениями в сфере международного трудового права. С их принятием право каждого человека на мир труда, свободный от насилия и домогательств, было четко прописано в международном праве наряду с обязательством государств уважать, поощрять и реализовывать это право.

Филадельфийская декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда» 1944 года гласит, что «все люди, независимо от расы, вероисповедания или пола, имеют право добиваться как своего материального благосостояния, так и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и рав-

¹ Насилие и его влияние на здоровье.

ных возможностей»¹. Необходимость защиты достоинства всех людей была неотъемлемой частью деятельности МОТ с самого начала ее существования. На протяжении всей своей истории Международная организация труда приняла ряд стандартов, целью которых является защита работников в целом или определенных категорий работников от ситуаций, в которых присутствуют насилие и притеснения.

Некоторые из незаконных форм труда, рассматриваемых в основополагающих конвенциях МОТ, по своей сути связаны с насилием². К ним относятся конвенции о свободе объединения и признании права на ведение коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, искоренении детского труда, ликвидации дискриминации в области труда и занятий. Эти принципы закреплены в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998)³.

Другие международные трудовые стандарты либо напрямую касаются различных проявлений насилия и домогательств в сфере труда, либо рассматриваются Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР) как охватывающие определенные проявления насилия и домогательств. Ряд документов МОТ относится к безопасности и гигиене труда (далее — БГТ) и направлен на защиту безопасности и здоровья работников, в том числе от риска насилия и домогательств⁴. Даже если насилие и домогательства не рассматриваются в этих документах в явном виде, такое поведение представляет собой риск для здоровья. Документы МОТ по социальному обеспечению закрепляют право на медицинскую и смежную помощь и реабилитацию, включая психологическую помощь и лечение для

¹ Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда» от 10 мая 1944 г. // КонтурНорматив : [справ.-прав. система]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=277925>.

² International Labour Organization. 2017. Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, ILC.107/V/1 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang-en/index.htm.

³ International Labour Organization. 2018. Ending Violence and Harassment in the World of Work, ILC.108/V/1 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf.

⁴ См.: Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда» и Рекомендация МОТ № 164 (1981); протокол 2002 года к Конвенции МОТ «О безопасности и гигиене труда» (1981); Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» и Рекомендация МОТ № 171 (1985); Рекомендация МОТ № 194 «О перечне профессиональных заболеваний» (2002); Конвенция МОТ № 187 «О пропаганде безопасности и гигиены труда» и Рекомендация МОТ № 197 (2006).

жертв производственных травм (несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний), а также в случае общей болезни. Они также стремятся обеспечить предоставление периодических выплат в случае временной нетрудоспособности, постоянной потери способности зарабатывать или смерти¹.

Отдельные положения о насилии и домогательствах включены в другие конвенции, протоколы и рекомендации МОТ.

Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930) определяет такой труд как «всякую работу или службу, которая требуется от любого лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило себя добровольно» (ст. 2(1)). Угрозу наказания следует понимать в широком смысле, охватывая уголовные санкции, а также различные формы принуждения, такие как физическое насилие, психологическое принуждение, удержание документов, удостоверяющих личность, и т. д. Наказание в данном случае также может принимать форму потери прав или привилегий².

Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948) и *№ 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»* (1949) не содержат прямого запрета на насилие в отношении профсоюзной деятельности. Однако МОТ, Комитет Конференции по применению стандартов и Комитет по свободе объединения в соответствии с резолюцией 1970 года о правах профсоюзов и их связи с гражданскими свободами последовательно подчеркивают взаимозависимость между гражданскими свободами и правами профсоюзов, в частности то, чтобы профсоюзы работали в условиях, свободных от насилия, давления и угроз любого рода³.

¹ См.: часть VI Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952); Конвенция МОТ № 121 «О пособиях в связи с производственной травмой» (1964) [приложение I, измененное в 1980 г.]; Рекомендация МОТ № 121 «О пособиях в связи с производственной травмой» (1964); Рекомендация МОТ № 194 «О перечне профессиональных заболеваний» (2002).

² International Labour Organization. 2012. Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC. 101/III/1B // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf.

³ International Labour Organization. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.jstor.org/stable/41838087> ; International Labour Organization. 2012. Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC. 101/III/1B.

Сексуальное домогательство считается серьезной формой дискриминации по признаку пола, подпадающей под действие ст. 1 *Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»* (1958)¹. Определения дискриминации также включают домогательства на расовой почве².

Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981) определяет термин «здоровье» применительно к труду. Он «означает не просто отсутствие болезни или немощи; он также включает физические и психические элементы, влияющие на здоровье, которые непосредственно связаны с безопасностью и гигиеной труда» (ст. 3(е)). В ней также изложены основные принципы политики и стратегии реализации профилактических и защитных мер в области безопасности и гигиены труда на национальном уровне и на уровне предприятий³.

Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» (1985) описывает функции и цели служб гигиены труда, которые должны консультировать работодателя, работников и их представителей о требованиях по созданию и поддержанию безопасных и здоровых условий труда, чтобы «способствовать оптимальному физическому и психическому здоровью в связи с работой», а также адаптировать работу «к возможностям работников с учетом состояния их физического и психического здоровья» (ст. 1(а))⁴.

Рекомендация МОТ № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981) предусматривает, что в рамках национальной политики в области БГТ должны быть приняты меры по предотвращению вредного «физического или психического стресса, вызванного условиями труда» (параграф 3(е)). В ней также изложены обязательства работодателей по обеспечению того, чтобы организация труда (особенно относительно продолжительности рабочего дня и перерывов на отдых) не оказывала негативного влияния на

¹ International Labour Organization. 2019. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111): General Observation, Publication // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_717510/lang--en/index.htm.

² Ibid.

³ Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm.

⁴ Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ru.htm.

безопасность и здоровье на рабочем месте. Она обязывает работодателей принимать все разумно осуществимые меры с целью устранения «чрезмерного физического и умственного утомления» (параграф 10(g))¹.

Рекомендация МОТ № 164 также предполагает обязанность работодателей вести записи, фиксирующие безопасность и гигиену труда и рабочей среды. Они включают упоминания обо всех регистрируемых несчастных случаях на производстве и случаях причинения вреда здоровью, которые возникают «в ходе или в связи с работой» (параграф 15 (2))².

Статья 20 (3) *Конвенции МОТ № 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни»* (1989) предусматривает, что работники, принадлежащие к коренным народам, должны пользоваться защитой от сексуальных домогательств.

Статья 8 (1) *Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости»* (1997) требует принятия мер по обеспечению адекватной защиты и предотвращению злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, нанятых или размещенных на территории государства частными агентствами занятости.

Наихудшие формы детского труда по своей сути включают физическое и психологическое насилие и домогательства, что отмечается в ст. 3(a–d) *Конвенции МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»* (1999). Кроме того, возможная подверженность насилию и домогательствам имеет значение для определения опасного труда (ст. 3 (1) Конвенции МОТ № 138; ст. 3(d) Конвенции МОТ № 182).

Рекомендация МОТ № 194 «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации» (2002) предусматривает регулярный пересмотр и обновление списка профессиональных заболеваний МОТ. Список МОТ, обновленный в 2010 году, в настоящее время охватывает психические и поведенческие расстройства, включая посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) и «другие психические или поведенческие расстройства, не упомянутые в пре-

¹ Рекомендация МОТ № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r164_ru.htm.

² International Labour Organization. 1981. R164 — Occupational Safety and Health Recommendation // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164.

дыдущем пункте, где прямая связь установленной научно или определенной методами, соответствующими национальным условиям и практике, между воздействием факторов риска, возникающих в результате трудовой деятельности, и психическим и поведенческим расстройством, которым заболел работник»¹.

Согласно принципу *Конвенции МОТ № 186 «О труде в морском судоходстве»*, принятой в 2006 году, компетентный орган должен учитывать последствия преследования и запугивания людей для здоровья и безопасности. Руководящий принцип В4.3.6 данной конвенции предусматривает, что в расследование следует включать проблемы, возникающие в результате преследования и запугивания.

Параграф 14(с) *Рекомендации МОТ № 200 «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда»* (2010) требует принятия мер на рабочем месте для снижения риска передачи и смягчения последствий ВИЧ, в частности путем «обеспечения действий по предотвращению и запрещению насилия и домогательств на рабочем месте».

Статья 5 *Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников»* (2011) предусматривает принятие государствами-членами мер, обеспечивающих эффективную защиту работников от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия. В п. 7 Рекомендации МОТ № 201 говорится о создании механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и насилия, включая создание доступных механизмов подачи жалоб, обеспечение надлежащего расследования и судебного преследования, а также создание и реализацию программ по переселению и реабилитации домашних работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию.

Параграф 11(f) *Рекомендации МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике»* (2015) призывает к принятию всеобъемлющей политической структуры, которая должна включать «поощрение равенства и ликвидацию всех форм дискриминации и насилия, включая гендерное насилие, на рабочем месте».

Параграф 15(е) *Рекомендации МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в интересах мира и устойчивости»* (2017) гласит: «При реагировании на дискриминацию, возникающую в результате или усугубляемую конфликтами или бедствиями, и при принятии

¹ Рекомендация МОТ № 194 «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации» // Сайт по международному праву. URL: https://www.conventions.ru/view_base.php?id=625.

мер по укреплению мира, предотвращению кризисов, созданию условий для восстановления и повышению устойчивости члены должны: ...*(е)* предотвращать и наказывать все формы гендерного насилия, включая изнасилование, сексуальную эксплуатацию и домогательства, а также защищать и поддерживать жертв».

До принятия этих документов МОТ разработала и утвердила ряд стандартов, направленных на защиту работников в целом и определенных категорий работников от ряда ситуаций, в которых возможно насилие и преследование, в частности¹.

Стремясь защитить всех работников и людей, занятых в сфере труда, рекомендация охватывает широкий круг лиц и применяется в государственном и частном секторах, в формальной и неформальной экономике, в городских и сельских районах. В ней признается, что лица, осуществляющие полномочия, выполняющие обязанности или несущие ответственность работодателя, также подвергаются насилию и преследованиям на работе (ст. 2).

Ряд документов по безопасности и гигиене труда направлен на защиту здоровья работников. Даже если они не касаются конкретно насилия и домогательств, разумеется, подобное поведение представляет собой очевидный риск для здоровья. К таким стандартам относятся: Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1981), сопровождающая ее Рекомендация МОТ № 164 и протокол № 155 (2002); Конвенция МОТ № 161 «О службах гигиены труда» (1985) и сопровождающая ее Рекомендация МОТ № 171; Рекомендация МОТ № 194 «О перечне профессиональных заболеваний» (2002); Конвенция МОТ № 187 «О пропаганде безопасности и гигиены труда» (2006) и сопровождающая ее Рекомендация МОТ № 197.

Все эти положения показывают, как Международная организация труда на протяжении последних десятилетий решала проблемы, связанные с насилием и домогательствами на работе². Однако это дела-

¹ См.: конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957), № 182 «О наихудших формах детского труда» (1999), № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958), № 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни» (1989), № 189 «О домашних работниках» (2011) (и сопровождающая ее Рекомендация № 201), № 186 «О труде в морском судоходстве» (2006, с поправками 2016 г.), рекомендации МОТ № 200 «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» (2010), № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» (2015).

² *Chappell D., Di Martino V.* Violence at Work. Third edition. Geneva : ILO, 2006 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm ; International Labour Organization. 2017. Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, ILC. 107/V/1 // International Labour

лось фрагментарно и касалось защиты отдельных групп и только от определенных проявлений насилия и домогательств. Возникла необходимость во всеобъемлющем документе, который охватывал бы все случаи насилия и домогательств в отношении всех работников и других лиц в сфере труда. В 2015 году Административный совет МОТ решил, что этот пробел необходимо восполнить. После широкого диалога на национальном, региональном и международном уровнях Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 были окончательно приняты на 108-й сессии Международной конференции труда (2019) подавляющим большинством всех сторон — участников МОТ¹.

Конвенция МОТ № 190 определяет насилие и преследование как «ряд неприемлемых форм поведения и действий или угроз ими, будь то единичный случай или неоднократное повторение, которые направлены на причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, приводят к нему или могут привести к нему, и включает насилие и преследование по признаку пола»².

В Конвенции МОТ № 190 насилие и домогательство рассматриваются как единое составное понятие, охватывающее «целый ряд неприемлемых форм поведения, практики или угроз в их отношении»,

Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm.

¹ International Labour Organization. 2016. Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, MEVWM/2016 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--en/index.htm ; International Labour Organization. 2016. Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, MEVWM/2016/7 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf ; International Labour Organization. 2017. Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, ILC. 107/V/1 ; International Labour Organization. 2018. Ending Violence and Harassment in the World of Work, ILC. 108/V/1 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_637108/lang--en/index.htm ; International Labour Organization. 2018. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings, Provisional Record, ILC107-PR8B (Rev. 1) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/WCMS_631807/lang--en/index.htm ; International Labour Organization. 2019. Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_711349/lang--ja/index.htm.

² International Labour Organization. 2019. Violence and Harassment Convention (№ 190) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#A5.

а не как закрытое или единообразное определение того, что представляет собой насилие или домогательство в сфере труда.

Насилие и преследование по признаку пола направлено против лиц определенного пола или гендера и включает сексуальное преследование.

Такой подход, по мнению авторов конвенции, позволяет обеспечить гибкость, необходимую для охвата различных проявлений насилия и домогательств, включая новые¹. Он также позволяет охватывать широкий спектр терминов, встречающихся в различных законодательных актах для описания одних и тех же или схожих явлений. Существующие законы часто признают отсутствие четкой границы между насилием и домогательством².

Определение насилия в ст. 1(а) Конвенции МОТ № 190 состоит из двух элементов. Первый — это запрещенное поведение, которое охватывает «ряд неприемлемых форм поведения и действий или их угроз». Использование термина «диапазон» поясняет, что насилие и преследование можно понимать как поведение различной природы, которое может быть как самостоятельным поведением, так и сочетанием разных форм поведения, включая эскалацию³.

Независимо от того, достаточно одного случая, чтобы считать насилие и преследование насилием, или это должно быть неоднократное поведение, во всех случаях оно неприемлемо, исходя из субъективных и объективных соображений⁴.

Чтобы стать неприемлемым, такое поведение должно быть направлено на причинение физического, психологического, сексуального либо экономического вреда или может привести к такому вреду. Включение экономического вреда наряду с физическим, психологическим и сексуальным обеспечивает охват всех форм насилия и домогательств. Экономический вред может заключаться в потере дохода или имущественном ущербе, а также в ограничении доступа к фи-

¹ International Labour Organization. 2018. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings, Provisional Record, ILC107-PR8B (Rev. 1).

² Ibid ; International Labour Organization. 2019. Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work.

³ International Labour Organization. 2018. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings, Provisional Record, ILC107-PR8B (Rev. 1).

⁴ International Labour Organization. 2019. Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work.

нансовым ресурсам, образованию или рынку труда, включая ограничение способности человека оставаться на рынке труда или продвигаться по службе.

Определение не включает намерение к совершению насилия в качестве одного из составляющих элементов. Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» использует прагматичный и ориентированный на жертву подход, который фокусируется на неприемлемости поведения, практики или угроз, а также на их воздействии на жертв. Отсутствие ссылки на виновных в тексте ст. 1 усиливает цель документов, которая заключается в запрете всех форм насилия и преследования в сфере труда независимо от их источника, будь то:

- а) со стороны или против лиц, осуществляющих полномочия, обязанности или ответственность работодателя (вертикаль);
- б) направленные на равных (горизонталь);
- в) с участием третьих лиц, таких как клиенты, пациенты, пассажиры или заказчики.

Хотя Конвенция МОТ № 190 предлагает единую концепцию, охватывающую насилие и преследование, она учитывает разнообразие национальных правовых систем и нормативных подходов и позволяет государствам выбрать единую или отдельные концепции в своих определениях в национальных законах и правилах (ст. 1(2)), обеспечивая при этом соблюдение всех элементов дефиниции, предусмотренной Конвенцией № 190¹. Это положение напрямую связано с вытекающим из ст. 7 Конвенции обязательством «определить и запретить насилие и домогательства в сфере труда». Это крайне важно, поскольку законодательство закладывает основу культуры уважения, в том числе на рабочем месте, и может вызвать долгосрочные изменения в обществе. Продвигая культуру достоинства и уважения, закон играет решающую роль в предотвращении и искоренении насилия и домогательств. Он способствует развитию профилактических программ, точному определению причин и последствий, обеспечивает расследование, а также предоставляет защиту и поддержку заявителям.

¹ International Labour Organization. 2019. Ending Violence and Harassment in the World of Work, ILC. 108/V/2A // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675567/lang--en/index.htm ; International Labour Organization. 2019. Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work.

Являясь обязательным международным договором, Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» устанавливает основные принципы, которые должны быть реализованы ратифицировавшими ее странами. Рекомендация МОТ № 206 сопровождает Конвенцию № 190, предоставляя более подробное — хотя и необязательное — руководство по ее применению¹.

В Конвенции МОТ № 190, объединяющей равенство и недискриминацию с безопасностью и здоровьем на рабочем месте, ставится во главу угла человеческое достоинство и уважение. Конвенция признает, что насилие и преследование могут представлять собой нарушение прав человека или злоупотребление и впервые дает единое комплексное понятие насилия и преследования².

Конвенция требует от государств-членов принять инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и пресечению такого поведения в сфере труда³. Такой подход предусматривает действия по предотвращению, защите, правоприменению, средствам правовой защиты, руководству, обучению и повышению осведомленности и учитывает третьи стороны как жертв, так и правонарушителей⁴.

Применяя этот подход, Конвенция МОТ № 190 требует от государств признать различные и взаимодополняющие роли и функции правительств, работодателей и работников, а также соответствующих организаций, принимая во внимание различный характер и объем их соответствующих обязанностей (ст. 4 (3) и 9).

Конвенция, имеющая широкую сферу применения в области защиты личности (ст. 2), направлена на борьбу с насилием и домогательствами, которые происходят в ходе работы, связаны с ней или вытекают из нее как в формальной, так и в неформальной экономике, а также в частном и государственном секторах (ст. 3). В ней уделяется большое внимание инклюзивности (ст. 2 и 6), а также доступности (ст. 4 (2), 9(d), 11(b)) и признается, что некоторые группы и работники в определенных секторах, профессиях и условиях особенно уязвимы к насилию и домогательствам (ст. 6 и 8). Конвенция имеет гендерные

¹ International Labour Organization. 2019. Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang--en/index.htm.

² International Labour Organization. 2019. Violence and Harassment Convention (№ 190).

³ Ibid.

⁴ Ibid.

перспективы и направлена на устранение основных причин дискриминационных форм насилия и преследования.

Как Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», так и Рекомендация № 206 основана на принятии инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода к предотвращению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда. Это предусматривает действия по защите и предотвращению, соблюдению средств правовой защиты, руководству и обучению. При принятии такого подхода Конвенция требует признать различные и взаимодополняющие роли и функции правительств, а также работодателей и работников, соответствующих организаций, принимая во внимание различный характер и объем их обязанностей.

Существуют положения, которые направлены на профилактику подходов к охране труда и здоровья. Статья 9, например, призывает работодателей к принятию законов и нормативных актов, касающихся соответствующих мер, соизмеримых со степенью их контроля, для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, предлагает, чтобы при управлении безопасностью и гигиеной труда на рабочем месте учитывались насилие и домогательства. Кроме того, выступает за принятие и реализацию политики по данному вопросу, выявление опасностей, оценку рисков, принятие профилактических и контрольных мер, предоставление информации и обучения. Рекомендация МОТ № 206 содержит дополнительные указания, например, по элементам, которые должны быть включены в трудовое законодательство, и по особым аспектам, которые должны быть рассмотрены при оценке рисков.

Статья 10 посвящена правоприменению и средствам правовой защиты, включая меры, связанные с мониторингом и исполнением национальных законов и нормативных актов, механизмы, процедуры отчетности и разрешения споров, санкции, средства правовой защиты и вспомогательные услуги, защиту частной жизни и конфиденциальности. В частности, в ней говорится о праве работников «покинуть рабочее место в ситуации, которая, по их разумному обоснованию, представляет серьезную опасность для жизни, здоровья или безопасности в результате насилия и преследования, не подвергаясь мести или другим неправомерным последствиям, а также об обязанности информировать руководство» (ст. 10(g)¹). В нем также признается, что трудовые инспекторы должны быть «уполномочены бороться

¹ International Labour Organization. 2019. Violence and Harassment Convention (№ 190).

с насилием и преследованиями в сфере труда, в том числе путем издания приказов, требующих принятия мер с немедленной исполнительной силой, и приказов о прекращении работы в случае непосредственной опасности для жизни, здоровья или безопасности, с учетом любого права на обжалование в судебном или административном органе, которое может быть предусмотрено законом» (ст. 10 (h))¹.

В Рекомендации МОТ № 206 также устанавливается, что положения о насилии и домогательствах в национальных законах, нормативных актах и политике должны учитывать соответствующие стандарты Международной организации труда по безопасности и гигиене труда, такие как конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1981) и № 187 «О пропаганде безопасности и гигиены труда» (2006).

По замыслу разработчиков, Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 являются убедительным доказательством непреходящей ценности социального диалога между правительствами, представителями работодателей и трудящихся, а также того, что социальный диалог и трипартизм необходимы для внедрения этих стандартов на национальном уровне.

Новые стандарты признают право каждого человека на мир труда, свободный от насилия и домогательств, и призывают запрещать, предотвращать и устранять их в соответствующих законах и политике, а также в рамках коллективных переговоров. Приняв эти документы, мировое сообщество ясно дало понять, что насилие и домогательства в мире труда неприемлемы и должны быть прекращены.

Следует отметить, что концепция мира труда, принятая в Конвенции МОТ № 190, соответствует стандартам безопасности и гигиены труда. В частности, согласно Конвенции № 155, термин «рабочее место» охватывает все места, где работники должны находиться в связи со своей работой и которые находятся под прямым или косвенным контролем работодателя (ст. 3(с)). Кроме того, Протокол 2002 года к Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1981) раскрывает значение термина «работа», когда требует предоставления информации о мерах, принятых в отношении несчастных случаев на производстве, заболеваний и других повреждений здоровья, возникающих в ходе или в связи с работой (преамбула (e))².

¹ International Labour Organization. 2019. Violence and Harassment Convention (№ 190).

² International Labour Organization. 2002. Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155.

В разделе определения термин «опасное происшествие» охватывает легко идентифицируемое событие, определенное в соответствии с национальными законами и правилами, способное вызвать травму или заболевания у лиц на работе или у населения (ст. 1(c))¹.

Термин «несчастный случай в пути» охватывает несчастный случай, приведший к смерти или травме, произошедший на пути между местом работы и основным или дополнительным местом жительства работника, местом, где работник обычно принимает пищу, или местом, где работник получает свое вознаграждение (ст. 1(d))².

Некоторые региональные документы, несмотря на то что в них отсутствует прямое упоминание о насилии и преследовании, включают их как часть требований по безопасности и гигиене труда.

Например, в Андском документе по охране труда и технике безопасности, принятом Андским сообществом наций³ в 2004 году, говорится, что предприятия должны разработать комплексный план по предотвращению рисков. Он должен включать действия по «адаптации работы и рабочих мест к возможностям работников, учитывая состояние их физического и психического здоровья, принимая во внимание эргономику и другие дисциплины, связанные с различными видами психосоциальных рисков на работе» (ст. Пк)⁴.

Социально-трудовая декларация, принятая МЕРКОСУР⁵ (общий рынок стран Южной Америки) в 1998 году, признает, что «все работники имеют право осуществлять свою деятельность в здоровой и безопасной рабочей среде, которая защищает их физическое и психическое здоровье и способствует их карьерному росту и выполнению работы» (ст. 17)⁶.

В Европейском союзе существуют одни из наиболее полных и действенных региональных нормативных актов, касающихся на-

¹ International Labour Organization. 2002. Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention.

² Ibid.

³ Андское сообщество наций — региональное социально-экономическое сотрудничество стран Латинской Америки: Боливии, Колумбии, Эквадора и Перу. Создано в результате подписания Картахенского соглашения от 26 мая 1969 года.

⁴ International Labour Organization. 2002. Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention.

⁵ Mercosur или Mercosul — общий рынок стран Южной Америки, экономическое и политическое соглашение между Аргентиной, Бразилией, Уругваем, Парагваем и Венесуэлой.

⁶ Mercosur | South American economic organization, Social and Labor Declaration of MERCOSUR // Issuu : [сайт]. URL: <https://issuu.com/divulgacionmercursosur/docs/sociolaboral-v2-final-ing>.

силы и преследования на рабочем месте. Хартия основных прав Европейского союза (2000) устанавливает политические, социальные и экономические права для граждан ЕС, включая «право на уважение своей физической и психической неприкосновенности» (ст. 3(1))¹.

Директива OSH 89/391/ЕЕС21 содержит основные положения о здоровье и безопасности на рабочем месте и определяет обязанности работодателей «обеспечивать здоровье и безопасность работников во всех аспектах, связанных с работой» (ст. 5.1)², а также права и обязанности работников, такие как забота о своей собственной безопасности и здоровье, и других лиц, пострадавших от их действий или бездействия на работе, в соответствии со своей подготовкой и инструкциями, данными работодателем.

В ст. 6.2 директива устанавливает общие принципы профилактики, которые должны применяться работодателями в области безопасности и гигиены труда. Эти принципы являются обязательными и общими и должны применяться для предотвращения любого вида профессиональных рисков, включая психосоциальные³.

Государства — члены ЕС внедрили эту директиву в законодательство, а некоторые государства также разработали руководство по предотвращению издевательств.

Существуют и другие региональные документы, охватывающие некоторые аспекты проблемы насилия и домогательств в сфере труда, например защиты женщин от сексуальных домогательств или гендерного насилия⁴.

¹ Official Journal of the European Union, Charter of Fundamental Rights of the European Union 2012/C 326/02 // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

² European Union. 2020. Health and safety at work — general rules // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legisum:c11113>.

³ *Lerouge L.* Draft psychological risks // Draft ILO paper. 2017. P. 4–5.

⁴ См.: Протокол к Африканской хартии прав человека и народов о правах женщин в Африке (Мапутский протокол), принятый Африканским союзом в 2003 году; Протокол по гендерным вопросам и развитию, принятый в 2008 году Сообществом по развитию Юга Африки (САДК); Межамериканскую конвенцию о предупреждении, наказании и искоренении насилия в отношении женщин, принятую в 1994 году Организацией американских государств; пересмотренную Европейскую социальную хартию 1996 года, ратифицированную 34 из 47 государств — членом Совета Европы.

1.3. РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О НАСИЛИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Современное понимание насилия содержит признаки, которые отражены в философской литературе. Насилие возможно в рамках взаимоотношений между людьми, а также между группами. Характеризуется насилие тем, что применение силы осуществляется против воли людей с целью достижения желаемого результата. Физическое насилие сопровождается причинением вреда индивиду либо его собственности. Помимо физического современное законодательство выделяет психологическое насилие, которое заключается в том числе в угрозе его применения.

Ранее мы обращались к Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и дали ее подробную характеристику. Однако в связи с этим следует отметить, что делегация Российской Федерации воздержалась при голосовании, объяснив это тем, что позиции всех сторон были учтены в неполной мере. Вместе с тем члены российской делегации признали, что «искоренение насилия и домогательств в сфере труда вносит важный вклад в обеспечение достойного труда для всех, более полное соблюдение прав человека и уважение человеческого достоинства»¹.

Необходимость ратификации Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» обсуждалась на заседании Российской трехсторонней комиссии, где участники пришли к выводу, что домогательства в сфере труда следует рассматривать в рамках уголовного законодательства в связи с тем, что указанные действия выходят за пределы трудовых правоотношений.

Действительно, в ряде случаев правоохранительные органы вынуждены применять нормы уголовного законодательства для привлечения к ответственности лиц, причинивших вред другому человеку либо группе людей, и в тех случаях, когда причиной агрессии явились трудовые отношения.

Отсутствие легального определения понятия «насилие» в Уголовном кодексе РФ вызывает дискуссии не только в теории, но и в судебной практике. Например, А. В. Наумов, характеризуя насилие, выделил два его признака: 1) незаконное применение силы; 2) принудительное воздействие на другое лицо².

¹ МОТ приняла конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. URL: <https://www.trudcontrol.ru/press/news/28779/mot-prinyala-konvenciu-ob-iskorenienii-nasiliya-i-domogatelstv-v-sfere-truda>.

² Насильственная преступность / под ред. В. Н. Кудрявцева, А. В. Наумова. М. : Спарк, 1997. С. 49.

Более широко рассматривает понятие насилия С. Н. Золотухин, связывая его проявления с умышленным воздействием на другое лицо с целью нарушения телесной неприкосновенности, ограничения свободы, причинения вреда здоровью или жизни, иным законным правам и интересам потерпевшего либо с угрозой совершения этих действий¹.

Рассуждая о насильственной преступности, американские ученые отмечают, что насилие «является, вероятно, наиболее проблематичным и вызывающим наибольшее беспокойство из всех типов поведения... Жертвы насильственной преступности зачастую подвергаются угрозам или получают ранения, а бывает, и расстаются с жизнью. Кроме того, потерпевшие часто страдают от психологических травм, последствия которых могут сказываться в течение многих месяцев и даже лет после излечения самого ранения»².

Ю. М. Антонян рассматривает насилие как физическое или психическое воздействие на человека, нанесение ему вреда ради собственных интересов или такое воздействие, при котором возможное нанесение вреда игнорируется. При этом автор отмечает, что по своему нравственному содержанию насилие является нейтральным, поскольку может быть использовано для достижения как позитивных, так и негативных целей, подразумевающих злые дела, жестокие поступки³.

В. В. Лунеев считает, что под насилием в русском языке понимается принудительное воздействие на кого-либо посредством не только физической силы, но также притеснения, запугивания, беззакония⁴.

Следуя мнению ученых, мы пришли к выводу, что при определении насилия следует учитывать несколько обязательных признаков:

- умышленное воздействие на лицо или группу лиц;
- не только физическое, но и психическое воздействие;
- причинение или угроза причинения вреда при физическом или психическом воздействии.

Физическое воздействие может быть как опасным для жизни и здоровья человека, так и неопасным. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении «О судебной практике по делам о краже, гра-

¹ Золотухин С. Н. Уличная насильственная преступность и ее предупреждение (по материалам Уральского региона) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2000. С. 8.

² Криминология : пер. с англ. / под ред. Дж. Ф. Шели. СПб. : Питер, 2003. С. 59.

³ Антонян Ю. М. Криминология : избранные лекции. М. : Логос, 2004. С. 222.

⁴ Лунеев В. В. Курс мировой и российской криминологии. Особенная часть. М. : Юрайт, 2011. Т. 11. С. 265–266.

беже и разбое» разъяснил, что к неопасной форме насилия относятся причинение побоев, а также иные насильственные действия, которые сопровождаются причинением боли либо ограничением свободы человека.

Под опасным для жизни и здоровья пленум рекомендует понимать насилие, повлекшее причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью потерпевшего, а также причинение легкого вреда здоровью, вызвавшего кратковременное расстройство здоровья или незначительную стойкую утрату общей трудоспособности¹.

Для цели нашего исследования важно установить, ограничивается ли определение физического насилия причинением вреда. Например, И. М. Тяжкова наряду с физическим насилием рассматривает такую категорию, как «физическое принуждение», объясняя разницу между этими понятиями тем, что последнее не ограничивается воздействием на тело человека, а включает, помимо этого, и другие действия, ограничивающие возможность действовать по своему усмотрению².

Д. В. Попов, проанализировав аналогичные позиции ряда авторов, пришел к выводу, что «само название „физическое принуждение“, как и в случае с физическим насилием, обусловлено тем обстоятельством, что оно направлено на физическую сферу человека. А поскольку любое воздействие на физическую сферу человека есть физическое насилие, постольку объем содержания понятия физическое принуждение равен объему содержания понятия физическое насилие. Подобным образом соотносятся понятия „психическое принуждение“ и „психическое насилие“»³.

Логика, высказанная автором, очевидна. В большинстве словарей (Словарь синонимов, Толковый словарь русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова, Энциклопедия социологии и др.)⁴ в качестве одного из признаков принуждения авторы указывают насилие, отождествляя тем самым эти два понятия.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2002 г. № 29 «О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое» (ред. от 29.06.2021) // Российская газета. 2003. 18 янв. № 9.

² Курс уголовного права. Общая часть : учебник для вузов. Т. 1 : Учение о преступлении / под ред. Н. Ф. Кузнецовой, И. М. Тяжковой. М. : ИКА «Зерцало-М», 2002. С. 34.

³ Попов Д. В. К вопросу о соотношении уголовно-правовых понятий: принуждение и насилие // Актуальные вопросы уголовного процесса современной России : межвуз. сб. науч. тр. Уфа : РИО БашГУ, 2003.

⁴ Принуждение // Академик : [сайт]. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/3053>.

В свою очередь, в сфере труда понятие «насилие» определяется гораздо шире и многограннее. В Трудовом кодексе РФ¹ (далее — ТК РФ) так же, как и в уголовном законодательстве, отсутствует официальная дефиниция насилия, несмотря на то, что ответственность в ряде статей напрямую связана с применением насилия. Например, в п. 2 ст. 336 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником, руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования является применение методов воспитания, связанных с физическим либо психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Это происходит даже при однократном проявлении насилия.

В рамках трудового законодательства ответственность наступает и в случае воспрепятствования осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства лицами с применением угрозы насилия или насильственных действий по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу (ст. 363 ТК РФ). Указанные нормы не содержат признаков, определяющих насилие либо его угрозу, поскольку ответственность в любом случае наступает в соответствии с нормами Кодекса РФ об административных правонарушениях и Уголовного кодекса РФ.

С. Н. Еремина справедливо отмечает, что выбор способов выражения насилия варьируется. При воздействии на организм человека насилие считается физическим. Проявление дискриминации, психологического давления, угроз, унижения и тому подобного в совокупности относится к иной форме проявления насилия — психической. Далее автор подчеркивает, что насилие, возникающее в рамках трудовых отношений, мало чем отличается от проявления агрессии в других отраслях. Насилие прежде всего возможно между физическими лицами. Поскольку субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель, соответственно проявление насильственных действий возможно только между этими двумя участниками либо работниками и лицами, которые вправе представлять работодателя в индивидуальных трудовых отношениях в соответствии с законодательством, учредительными документами или локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ)².

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² Еремина С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 24–27.

Еще в декабре 1993 года Генеральной Ассамблеей ООН была принята Резолюция № 48/104 «Декларация об искоренении насилия в отношении женщин», определившая термин «насилие в отношении женщин» как «любой акт насилия, совершенный на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб или страдания женщинам, включая угрозы совершения таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или в личной жизни»¹.

В докладе V (1) Международной конференции труда (107-я сессия, 2018 г.) «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда» со ссылкой на Министерство юстиции США отмечается усиление внимания к проблеме насилия на рабочем месте специалистов по охране труда и других аналитиков, которые считают, что требуют внимания не только факты физического насилия. Такие тяжкие преступления, как убийства и другие физические воздействия, ставятся в один ряд с бытовым насилием, преследованием, угрозами, домогательствами, притеснением, эмоциональным насилием, запугиванием и другими формами поведения, вызывающими беспокойство, страх и создающими атмосферу недоверия на рабочем месте.

Эксперты МОТ понятие «насилие» определили еще в 2003 году на трехстороннем совещании как «любое действие, инцидент или поступок, отклоняющиеся от разумного поведения, когда лицо подвергается нападению или угрозам или когда ему наносится вред или ранение во время работы или как ее прямой результат»².

В 2016 году на Совещании экспертов МОТ было принято решение расширить указанное понятие, рассматривая насилие и домогательство как «совокупность неприемлемых форм поведения и практики, которые, вероятно, причиняют физический, психологический или сексуальный вред или страдания». Эксперты МОТ считают, что насилие и домогательство в сфере труда — «это проблема прав человека,

¹ Резолюция № 48/104 Генеральной Ассамблеи ООН «Декларация об искоренении насилия в отношении женщин» (принята 20 декабря 1993 г. на 85-м пленарном заседании 48-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jap4g1TWEyGUpDoO>.

² Насилие на рабочем месте в сфере услуг и меры борьбы с этим явлением (Международное бюро труда, 2003) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf.

пагубно влияющая на отношения на рабочем месте, взаимодействие работников, их здоровье, производительность, качество государственных и частных услуг, а также репутацию предприятия»¹.

Следует отметить, что, несмотря на наличие норм в ТК РФ, предусматривающих наступление ответственности за насилие, наказание за причинение физического вреда человеку, даже если это произошло на работе, обеспечивается нормами уголовного законодательства. В связи с этим необходимо определить, какие деяния в трудовых отношениях следует считать проявлением насилия. Помимо причинения физического вреда работодатели зачастую оказывают на работников психологическое давление, в результате которого наносится вред здоровью различной степени тяжести, начиная с нервных расстройств, гипертонических кризов и заканчивая инсультами, нередко приводящими к смертельным исходам.

Обращает на себя внимание, что в современных международных правовых актах понятие «насилие» рассматривается наряду с понятием «домогательство» в сфере труда. В 2014 году депутатом Государственной Думы О. А. Ниловым был внесен проект № 467782-6 Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления защиты прав женщин от сексуальных домогательств», в котором была предпринята попытка дать легальное определение понятию «домогательство» — это «нежелательное поведение, приставания сексуального характера, попытка установления интимного контакта, ухаживания, сексуальные притязания в скрытой или явной форме, просьбы о сексуальных услугах, прочие словесные или физические действия сексуального характера, совершенные мужчиной в отношении женщины против ее воли»². В итоге после первого чтения законопроект был отклонен.

Основным недостатком данного определения, по нашему мнению, является отсутствие оценки вреда, причиняемого перечисленными действиями. Такая оценка конкретизирована в Конвенции Совета Европы «О предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием», принятой в Стамбуле 11 мая 2011 года. Сек-

¹ МБТ. 2016а. Appendix I, para. 1.

² Проект Федерального закона № 467782-6 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления защиты прав женщин от сексуальных домогательств» // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

суальным домогательством признается «любая форма нежелательно-го вербального, невербального или поведения сексуального характера с целью нанесения ущерба достоинству человека, в частности, путем создания угрожающих, враждебных, унижающих достоинство, оскорбительных и агрессивных условий»¹. Подобные действия должны подвергаться уголовным или иным юридическим санкциям.

Сегодня в России от сексуальных домогательств защищает только одна статья уголовного закона — «Понуждение к действиям сексуального характера» (ст. 133 УК РФ)². В судебной практике эта норма применяется крайне редко, так как понуждение в данном случае предполагает угрозы и шантаж. Содержанием домогательства на рабочем месте является более широкий спектр действий виновного лица. Европейский парламент в 2002 году определил это понятие как нежелательное для объекта поведение, которое связано с половой принадлежностью человека и направлено на оскорбление его достоинства или создание вокруг него атмосферы шантажа, враждебности, унижительной или оскорбительной ситуации. Считается, что харассмент является одним из утонченных методов дискриминации и злоупотребления властью. Таким образом, можно сделать вывод, что, по сути, охрану достоинства и запрет обращения, унижающего человеческое достоинство, в нашей стране гарантирует только Конституция.

Следует отметить, что вопросы насилия затронуты также в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы. Обсуждая и подписывая Генеральное соглашение, стороны договорились о проведении консультаций по вопросам предупреждения насилия и домогательства в сфере труда, анализа практики применения средств правовой защиты в случае дискриминации в трудовых отношениях, подготовке предложений по совершенствованию механизмов защиты в случае дискриминации³.

¹ Постановление ЕСПЧ от 27 января 2015 г. «Дело Рохлена (Rohlena) против Чешской Республики» (жалоба № 59552/08) [рус., англ.] // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4gITWEyGUpDoO>.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021; с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021) // Российская газета. 1996. 18 июня. № 113; 19 июня. № 114.

³ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы // Российская газета. 2021. 13 апр. № 78.

Таким образом, наиболее опасной формой насилия, способной причинить серьезный вред человеку, является физическое насилие. Однако нефизическая форма насилия также заслуживает пристального внимания, несмотря на то что последствия могут наступить не сразу, а по истечении некоторого времени, а в ряде случаев и вообще не наступить, ограничившись стадией угрозы. В законодательстве так же, как и в специальной литературе, отсутствует легальная определенность нефизической формы насилия. В разных источниках мы встречаем ее различные наименования. Характеризуя нефизическое насилие, В. Е. Круковский и И. Н. Мосечкин¹ обращают внимание читателей на то, что единообразие в его наименовании отсутствует даже в законодательных актах. В ст. 12 Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»² запрещено «применять физическое или психологическое насилие в отношении получателей социальных услуг, допускать их оскорбление, грубое обращение с ними». В п. 2 ст. 336 ТК РФ применяется термин «психическое насилие».

Авторский коллектив Московского университета МВД России, рассуждая о психологическом насилии, рассматривает поведение субъекта как психологическое воздействие с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле. И, что важно для обоснования наличия психологического насилия в трудовой сфере, характеризует психологическое воздействие тем, что «доминант, обладающий определенными полномочиями, демонстрирует в поведении свою позицию явно выраженной независимости, слобренного властным велением, бескомпромиссными распоряжениями, демонстрируя собственную значимость, презрение к слабости, игнорируя позицию собеседника, принижая его значимость. Систематическое, изнурительное насилие неизбежно приводит к негативным результатам, признаками которых являются психологические страдания, появление депрессии, а в крайних случаях совершение самоубийства»³.

В трудовых отношениях нередко наблюдаются такие формы насилия, как обман или злоупотребление доверием, умышленно используемые для искажения действительности. В этом случае участник

¹ Круковский В. Е., Мосечкин И. Н. Нефизическое насилие в уголовном праве: понятие и признаки // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 3. С. 89–194.

² Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021) // Российская газета. 2013. 30 дек. № 295.

³ Дайшутов М. М., Динека В. И., Денисенко М. В. Психологическое насилие в уголовном праве // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 3. С. 77–81.

трудовых правоотношений не может в полной мере оценить риски, сопровождающие процессы трудовой деятельности в условиях неправильного восприятия того или иного явления либо события.

Психическое насилие в трудовой деятельности нередко проявляется во взаимоотношениях «начальник–подчиненный». Негативное воздействие выражается в демонстрации своего превосходства, оскорблениях, отрицательной оценке личности работника, публичном выражении сомнения в его компетентности и непосредственно влияет на психику человека.

К одной из форм психического насилия в трудовом коллективе относится также моббинг — запугивание, притеснение, оскорбление работников с целью увольнения, способные причинить человеку невосполнимый вред. При этом указанные действия применяют как руководители (вертикальный моббинг — боссинг), так и сами коллеги.

Возможные формы моббинга в трудовых коллективах представлены в работе П. И. Сидорова:

— вербальная агрессия против сотрудника, проявляющаяся в различных лживых обвинениях, угрозах, нападках, необоснованном обвинении в некомпетентности или непрофессионализме и др.;

— демонстрация своего превосходства, то есть грубое и надменное прерывание работника, неприятие каких-либо аргументов либо обоснований, игнорирование обоснованных доводов;

— вспышки гнева, которые сопровождаются грубыми высказываниями в адрес работников, провоцирование его ответного поведения;

— сокращение сроков выполнения поручений;

— умышленный отказ в предоставлении информации, необходимой для выполнения поручения;

— бесосновательное изменение размера заработной платы работника;

— перемещение рабочего места с целью морального подавления работника;

— намеренное распространение недостоверной и негативной информации о работнике;

— нелегитимное коллегиальное рассмотрение поведение работника;

— насмешки и издевательства над жертвой¹.

¹ Сидоров П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза // КиберЛенинка : [электрон. б-ка]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-mobbinga-mentalnaya-ekologiya-destruktivnogo-professiogeneza>.

Негативными последствиями подобных действий являются постоянный стресс, переживания, снижение работоспособности, появление нервных расстройств, разного рода заболеваний, а в ряде случаев даже самоубийства.

В трудовой сфере предусмотрена ответственность в виде компенсации морального вреда за деяния, которые следует рассматривать как нефизическое насилие в отношении ее участников. Статьей 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда, ответственность за которую наступает в случае ограничения прав работников «в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Нефизическое насилие в этом случае может проявляться в необоснованном отказе от заключения трудового договора (ч. 1 ст. 64 ТК РФ); проявлении дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ); увольнении без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу (ч. 9 ст. 394 ТК РФ).

Умышленное нарушение прав работников (ст. 21 ТК РФ) также может быть расценено как проявление психологического насилия в случае:

- нарушения при заключении, изменении и расторжении трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством;
- отказа в предоставлении работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечения работой, не обусловленной трудовым договором;
- предоставления рабочего места, не соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- несвоевременной и (или) не в полном объеме выплаты заработной платы либо выплаты заработной платы вопреки квалификации работника, сложности его труда, количества и качества выполненной работы;
- отказа в предоставлении отдыха, сокращенного рабочего времени для отдельных работников, отказа в предоставлении еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- отказа в предоставлении полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- воспрепятствования защите своих трудовых прав, свобод и законных интересов и др.

Насилие в трудовой сфере наносит ущерб как самим участникам трудовых отношений, так и их семьям, обществу и государству. Насилие в любой форме его проявления снижает способность людей осуществлять активную трудовую деятельность, влияя на экономические показатели отдельных лиц, утративших способность делать продуктивный вклад в экономику семьи, организации или предприятия, государства в целом. Под воздействием насилия работники теряют свой инновационный потенциал, что отрицательно сказывается на производительности труда. Серьезными издержками как физического, так и психологического насилия являются возрастание нагрузки на правоохранительные органы, медицинские учреждения и организации по защите прав участников трудовых отношений.

Анализ проблемы, связанной с насилием на рабочих местах, показал ее актуальность на современном этапе хотя бы по той причине, что порой в реализации этого акта участвуют целые группы. Например, при моббинге осуществляется эмоциональное давление на одного из работников группой лиц определенного коллектива, проявляющееся в чрезмерной и неоправданной критике, распускании ложных слухов, высмеивании и других негативных эмоциональных воздействиях на члена коллектива. Удары, толчки, ожоги, порезы и другие подобные действия характеризуют физическую форму насилия, которая в ряде случаев содержит признаки, позволяющие квалифицировать деяние как преступление.

Психологическое насилие проявляется в таких действиях, как оскорбления, угрозы, преследования, унижение, эмоциональная изоляция, принуждение к каким-либо действиям против воли, и в других действиях, унижающих человеческое достоинство, вызывающих переживания и душевную боль.

Авторы, анализирующие потери, вызванные снижением уровня занятости и производительности труда в трудовой сфере, выделяют несколько их видов кратко- и долгосрочного характера:

- прямые затраты на службы, связанные с насилием (полиция, прокуратура, суды, система исполнения приговоров, медицинские учреждения, затраты на гражданское судопроизводство и др.);
- потери, связанные со снижением уровня занятости и производительности труда;

— «цена» человеческой боли и страданий¹.

Эти затраты распространяются также на сферу трудовых отношений. Так, в случае неправомерных действий работодателя, сопряженных с насилием, увеличивается нагрузка на правоохранительные органы (в частности, на полицию, прокуратуру и суды); на государственные трудовые инспекции, рассматривающие жалобы о нарушении прав работников; на медицинские учреждения (которые оказывают работникам помощь в случае причинения им физического и психического вреда); на бюджет страны в связи с необходимостью оказания финансовой помощи лицам, оставшимся без работы.

Вслед за Л. В. Кондратюком и В. С. Овчинским можно выделить следующий вид издержек, которые могут возникнуть в результате насильственных действий, — это потери, связанные со снижением уровня занятости и производительности труда. Как правило, нарушения прав работников, обусловленные применением насилия, происходят по двум причинам. В первом случае работодатель стремится показать свое превосходство, унижая человеческое достоинство подчиненных путем оскорбительных замечаний, бранных высказываний, игнорирования законных требований работников, их жесткой эксплуатации и другими действиями, вызывающими негативные чувства. Во втором случае формой насилия является умышленное нарушение прав работников. В обоих случаях, как правило, отмечается снижение производительности труда из-за полученных травм и стресса. Нередко жертва насилия не выдерживает и вынужденно отказывается от продолжения трудовой деятельности в таких условиях. В результате затраты государства возрастают в связи с необходимостью выплаты пособия по безработице. Одновременно увеличивается нагрузка на социальные службы по трудоустройству, а также затраты работодателей на подбор новых кадров.

Отдельная проблема насилия связана с трудом, который имеет принудительный характер. Как правило, его определение дают со ссылкой на Конвенцию МОТ № 29: «Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг»².

¹ Кондратюк Л. В., Овчинский В. С. Криминологическое измерение / под ред. К. К. Горянинова. М.: Норма, 2008. С. 266.

² Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (с изм. от 11.06.2014; принята в Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/>

В ст. 4 ТК РФ сказано, что насильственный труд характеризуется выполнением работы под угрозой наказания, то есть насильственного воздействия в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в виде средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Обращает на себя внимание, что этот перечень не является закрытым и подлежит расширенному толкованию ч. 1 ст. 4 ТК РФ.

Статья имеет еще одно условие. Под принудительным трудом понимается работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 2 ст. 4 ТК РФ).

Что касается заработной платы как основания для признания труда принудительным, то в этом случае судебная практика стоит на позиции требований ст. 4 ТК РФ, запрещающей применение принудительного труда в случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее в неполном объеме даже при наличии финансовых затруднений. Архангельский областной суд разъяснил, что выплата заработной платы должна осуществляться на регулярной основе, в связи с чем данные расходы подлежат заблаговременному планированию. Соответственно никакие финансовые затруднения не являются основанием для оправдания принудительного труда в случае нарушения сроков выплаты заработной платы¹.

wcm5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm.

¹ Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу № 7р-181/2015 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWeyGUpDoO>.

Другую ситуацию в своем решении представил Свердловский областной суд, указав, что изменение в одностороннем порядке процентной ставки в зависимости от увольнения работника является понуждением к работе в банке, что расценивается судом как принудительный труд¹.

Таких примеров в судебной практике — множество. Из этого следует, что, в отличие от других отраслей права, понятие и признаки насилия в сфере трудовых отношений гораздо шире и выходят за рамки общепринятого определения. В трудовых отношениях психологическое насилие причиняет больший вред, нежели насилие, применяемое в физической форме, хотя бы в силу его масштабности.

Таким образом, насилие в трудовой сфере — это любой акт физического или психологического насилия, совершенный участником трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий возможность действовать по своему усмотрению и причиняющий физический, материальный и моральный вред.

ВЫВОДЫ

Анализ понятия «насилие» показывает, что его проявления в сфере труда всегда были разнообразны и многогранны.

Долгое время в России господствовала классовая теория, объясняющая насилие в социально-трудовых отношениях с позиций классовой борьбы. Сторонники классового подхода осуждали насилие со стороны представителей капитала и считали, что проявление насилия во имя достижения социальной справедливости носит справедливый характер.

В основе современных теорий о насилии лежит принцип биологизации и психологизации социальных явлений и процессов. Насилие делает человека «социальным существом», играя важную роль в формировании правосознания. Вместе с тем современные политические технологии способствуют обезчеловечиванию противников.

В таких условиях принципиальное значение имеет позиция Международной организации труда, которая 21 июня 2019 года приняла Конвенцию № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере

¹ Определение Свердловского областного суда от 19 июля 2011 г. № 33-10039/2011 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

труда» и сопутствующую ей Рекомендацию № 206. Они содержат четкие установки искоренить насилие и домогательства в сфере труда.

Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 демонстрируют стремление сторон социального партнерства к социальному диалогу, а также то, что социальный диалог и трипартизм необходимы для внедрения этих стандартов на национальном уровне.

К настоящему времени во многих странах формируются национальные подходы, регламентирующие обеспечение безопасности и здоровья в сфере труда, включающие в свою компетенцию насилие и преследование на рабочем месте.

Анализ развития российской теории и практики позволяет сформулировать дефиницию понятия «насилие» в трудовой сфере, которое определяется как *любой акт физического или психологического насилия, совершенный участником трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий возможность действовать по своему усмотрению и причиняющий физический, материальный и моральный вред.*

Глава 2

НАСИЛИЕ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

2.1. ПРОЯВЛЕНИЕ НАСИЛИЯ СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ УТВЕРЖДЕНИЯ ЛИБЕРАЛЬНОГО ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Проявления социального насилия существовали во всех сферах общественной жизни — экономической, политической и духовной. Его субъектами и объектами выступали как отдельные личности, так и социальные группы.

Институты насилия создавались для защиты интересов различных социальных групп. Во многих случаях без соответствующих институтов невозможно было достичь социальных целей и задач.

С первых шагов развития капиталистической промышленности стороны трудовых отношений столкнулись с проявлениями насилия. Оно выражалось в различных формах и являлось естественным следствием взаимоотношений работодателей с работниками.

Период первоначального накопления капитала получил в литературе название эпохи отчаяния. Внедрение в производство машин привело к разорению ремесленников, которые были вынуждены отказаться от комфортной семейной обстановки и перейти к тяжелому фабричному труду.

В соответствии с существующим правом трудовые отношения являлись простыми обязательствами, что делало рабочего по отношению к работодателю юридически равноправным контрагентом. Однако на практике рабочий не приобретал фактической свободы. Истинная свобода при заключении трудового договора была возможна только в том случае, когда каждый из контрагентов мог отклонить предложение другого без убытков. Наемный работник постоянно находился в состоянии несостоятельного должника, который был вынужден продавать свой труд по цене, выгодной нанимателю, по сути, занимаясь его распродажей.

Все это ставило работника в невыгодное положение на рынке труда. Предприниматель, который при заключении трудового договора

приобретал право распоряжаться рабочей силой, получал возможность распоряжаться и личностью работника. Предоставляя работу, предприниматель определял ее условия. Именно предприниматель разрабатывал правила внутреннего распорядка, в которых речь шла преимущественно о его правах и обязанностях работников.

Существующие трудовые взаимоотношения ставили рабочего в зависимость от того, насколько выгодно работодателю предоставить ему работу. Технические изобретения, экономические кризисы, развитие крупного машинного производства создавали условия для безработицы, а следовательно, несоответствие между предложением труда и спросом на него.

Либеральный принцип свободы трудового договора подчинял рабочую силу законам товарного рынка, пренебрегая теми особенностями, которые отличали работника от других продавцов. Все это изначально порождало насилие в отношении между трудом и капиталом, которое влекло за собой отрицательные последствия для работников. Для них трудовые отношения являлись вопросом жизни, в то время как для предпринимателя — только деловым интересом.

Это не исключает тех рисков, которые нес работодатель. Его предприятие зависело от наличия квалифицированных кадров и работоспособности рабочих. Понимая это, предприниматели стремились построить свое производство, равняясь на среднего рабочего, что позволяло легко заменять работающих.

Многие работодатели воспринимали себя как защитников и попечителей рабочих, так как обеспечивали им более выгодное положение по сравнению с безработными. В то же время работодатели, побуждаемые конкуренцией, стремились извлечь максимальную выгоду из своего преимущественного положения. Появление акционерных обществ еще более обезличивало предпринимателей, позволяя сузить степень свободы работников.

На фабриках и заводах практически отсутствовало тесное личное общение между предпринимателями и работниками. В этих условиях фабрикант, предписывающий своим рабочим определенный образ действий, начиная со вступления в брак и заканчивая вхождением в профессиональный союз, неизбежно вызывал у рабочих чувство недовольства, а иногда и ненависти. При этом работники, вынужденные скрывать ее, были более склонны к проявлению насилия в период своих выступлений.

Недостаточное внимание к особенностям условий жизни и труда работников приводило к тому, что у них отсутствовало осознание

равноправия. Формально рабочий мог обратиться в суд, но, как правило, у него не хватало средств для успешного ведения процесса, а также существовало опасение попасть в «черный список».

Общественное мнение, формируемое в предпринимательской среде, утверждало, что работники изначально являются носителями пороков и используют свой труд только для удовлетворения необходимых потребностей. Предприниматели смотрели на требования рабочих как на неправомерные притязания, с которыми следует бороться всеми доступными способами. Оценивая поведение рабочих в конфликтных ситуациях, западноевропейские социологи отмечали: «Между тем человек никогда не бывает более решителен и упорен в совершении неправды, чем когда вследствие ошибки ума он считает неправое правым и считает тогда своей обязанностью всеми силами поддерживать и проводить его»¹.

Бастующие рабочие сравнивались с бунтующими солдатами, что нашло отражение в существующем законодательстве, сурово преследовавшем выступления рабочих. Всякое организованное выступление работников первоначально расценивалось как наказуемое вымогательство, ведущее к уменьшению способности к конкуренции.

В некоторых случаях насилие усугублялось со стороны мастеров. Рабочие находились в полной зависимости от их произвола, который был вызван стремлением выполнить указания администрации предприятия о повышении производительности труда. От мастера зависело, получит ли рабочий высокооплачиваемую работу или хорошие орудия труда. Во многих случаях именно мастера принимали решение об увольнении рабочих. Все это способствовало проявлениям насилия с их стороны по отношению к работникам.

В большинстве случаев насилие со стороны работодателей носило рациональный характер, так как было связано с их стремлением наладить бесперебойную работу предприятия и установить дисциплину на производстве. Большинство рабочих являлись выходцами из деревни и плохо понимали необходимость соблюдения производственной дисциплины.

Во многих случаях предприниматели легитимировали насилие по отношению к работникам. Отсутствие трудового законодательства в первоначальный период промышленной революции работодатели использовали для разработки своих правил, которые нашли отражение в уставах предприятий и различных положениях, регламен-

¹ *Thunen J. H. Der isolierte Staat. Berlin, 1875. Bd. II. S. 48–49.*

тирующих взаимоотношения работников и владельцев предприятий. Большое внимание в этих документах уделялось вопросам наказания работников за различные нарушения установленного порядка.

К узаконенным на предприятиях формам насилия предпринимателей по отношению к работникам можно отнести штрафы, понижение в должности или разряде; увольнение и включение в «черный список»; выселение из фабричных общежитий или квартир; лишение работников наградных денег за хорошую работу.

Введение штрафов отражало желание предпринимателей повысить качество работы на своих предприятиях. По данным, приводимым И. В. Поткиной, средний уровень штрафов на Никольской мануфактуре составлял около 20 %¹.

Позднее, после регламентации штрафов в российском законодательстве, их процент в заработной плате работников снизился.

Влияние штрафов на заработную плату можно увидеть в таблице, в которой приводятся данные из отчета фабричной инспекции за вторую половину 1900 года.

Таблица

Влияние штрафов на заработную плату рабочих за 1900 год²

Округа	Количество работников, на предприятиях которых взыскивались штрафы	Общий заработок рабочих, выданный наличной заработной платой	Сумма взысканных штрафов (в руб.)	Доля штрафов на 100 рублей (в коп.)	Средняя сумма штрафных взысканий с рабочего (в коп.)
Санкт-Петербургский	224 717	58 051 894,12	147 497,07	20,4	65,6
Московский	478 934	67 558 943,43	289 744,34	35,6	69,4
Варшавский	190 023	43 255 030,52	69 053,67	15,9	36,3
Поволжский	75 717	9 748 307,68	16 389,77	13,9	21,6
Киевский	120 315	15 284 900,84	14 868,55	9,2	12,3
Харьковский	85 698	19 729 620, 64	32 970,26	15,6	38,4
Итого:	1 175 404	167 373 664	570 521	24,5	47,7

Относительно небольшая средняя доля штрафов в заработной плате подтверждается и более поздними данными. Так, в период Первой русской революции на переговорах между обществом судостроительных, механических и литейных заводов и профсоюзом в Николаеве

¹ Поткина И. В. На Олимпе делового успеха: Никольская мануфактура Морозовых. 1797–1917. М., 2004. С. 241–242.

² Сост. по: Свод отчетов фабричных инспекторов за вторую половину 1900 года. СПб., 1902. С. 75–77.

отмечалось, что сумма штрафов за 1904 год при общей зарплате свыше 1 млн рублей составила по всему заводу 7650 рублей 68 копеек¹.

В то же время данная ситуация требует пояснения, так как не все рабочие подвергались штрафам, а значит, если брать только оштрафованных рабочих, то доля штрафа в их заработной плате будет больше.

Помимо финансовых потерь, штраф нес унижение работников, которые чувствовали свою беззащитность перед лицом работодателя. В связи с этим следует привести слова В. И. Ленина, который в своей работе «Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах» объяснил истинную сущность штрафования работников: «Обыкновенно думают, что штраф — это платеж хозяину за убыток, причиненный ему рабочим. Это неверно. Штраф и вознаграждение за убыток — две различные вещи. Если один рабочий причинил какой-нибудь убыток другому рабочему, — он может требовать вознаграждение за убыток (напр., за испорченную материю), но не может оштрафовать его. Точно так же, если один фабрикант причинит убыток другому (напр., не поставит в срок товара), то фабрикант может требовать вознаграждение, но не может оштрафовать другого фабриканта. Вознаграждения за убыток требуют от человека равного, а штрафовать можно только человека подчиненного. Поэтому вознаграждение за убыток надо требовать судом, а штраф назначается хозяином без суда. Штраф назначается иногда в таких случаях, когда никакого убытка хозяину не было: напр., штраф за курение табака. Штраф есть наказание, а не вознаграждение за убыток»².

Не отрицая положительного воздействия штрафов на повышение дисциплины рабочих, следует отметить, что штрафы назначались и в довольно сомнительных случаях, например за «непослушание», «нарушение тишины шумом», «смех на рабочем месте» и т. п. Для большинства оштрафованных рабочих это была существенная и обидная потеря, так как его назначение, не бесспорное в некоторых случаях, было трудно оспорить. Все это часто вызывало трудовые конфликты, приводящие к забастовкам рабочих.

Помимо штрафов большое воздействие на возникновение трудовых конфликтов имело такое наказание, как перевод на низкооплачиваемую должность. Переведенный рабочий оказывался в более тяжелых условиях труда. Предприниматель имел право перевести рабочего на другую работу в виде наказания на постоянной и вре-

¹ 1905. Материалы и документы. Стачечное движение / под общ. ред. М. Н. Покровского. Л.: Гос. изд-во, 1925. С. 348.

² Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 2. С. 19.

менной основе. Как правило, такому наказанию подвергались квалифицированные рабочие и мастера, и во многих случаях оно носило обоснованный характер.

Не менее значимым было наказание, связанное с выселением рабочих из фабричного жилища. Данные меры применялись не только к бытовым дебоширам, но и к рабочим, которые допускали порчу машин и нарушение трудовой дисциплины.

Прогулы, драки, пьянство, кражи со стороны работников могли привести к их увольнению с предприятия. Наиболее часто представление об увольнении работника делал мастер, что позволяло последнему злоупотреблять своим положением. Крупнейший российский исследователь социально-трудовых отношений начала XX века И. Х. Озеров так описывал отношение между мастерами и рабочими: «Он (рабочий) был бесправен и на фабрике, в мастерской: всякая жалоба на притеснения мастера ставилась ему в вину и вела к разного рода притеснениям со стороны последнего, а в конце концов к увольнению. Рабочий должен был молчаливо переносить все издевательства, совершаемые над его личностью, так как мастер мог все сделать, — личности в нем не признавали, и при промахах со стороны рабочего нередко мастера подвергали его площадной брани. Нередко рабочий делал сложную работу, и в конце концов продукт браковался, но не по вине рабочего, а вследствие плохого качества материала, и рабочий лишался должного вознаграждения. Расценки носили произвольный характер»¹.

Большое недовольство рабочих вызывали обыски, проводившиеся администрацией предприятия как мера борьбы с хищениями. Во многих случаях они происходили в грубой форме, оскорбляя самолюбие и гордость рабочих. Проведение обысков не регламентировалось законодательно, но вводилось внутренним распорядком, который утверждался владельцем предприятия.

Наряду с «законными» способами насилия по отношению к работникам на предприятиях получили развитие и другие неформальные типы насилия по отношению к рабочим.

Во многом это было связано с социально-психологическим климатом, существовавшим на предприятиях. Многие предприниматели не видели в рабочих равных себе людей и относились к ним высокомерно и неуважительно.

¹ Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. М., 1906. С. 20–21.

Из донесений фабричной инспекции видно, что на некоторых предприятиях работники подвергались унижительному обращению. Например, на фабрике Нечаева-Мальцева в городе Гусь работники должны были обращаться к хозяину, встав на колени, а на одном из предприятий в Новгороде существовал обычай целовать руку у заведующего¹.

В. И. Ленин писал по этому поводу в 1899 году: «В рабочем классе у нас, действительно, много еще следов крепостного права, мало образования и много грубости, этого нельзя отрицать. Но только кто виноват в этом больше всех? Виноваты именно фабриканты, мастера, чиновники, которые держат себя с рабочими, как бары с крепостными, которые не хотят признать в рабочем равного себе человека. Рабочие обращаются с вежливой просьбой или вопросом — и встречают отовсюду грубость, ругань, угрозы. Не очевидно ли, что если фабриканты обвиняют при этом рабочих в грубости, то они валят с больной головы на здоровую?»².

В отчетах фабричных инспекторов приводятся сведения о применении насилия по отношению к рабочим со стороны предпринимателей и администрации. Например, в отчете за 1904 год упоминаются жалобы рабочих на проявление насилия по отношению к ним со стороны представителей администрации. Среди перечисленных случаев можно выделить: неправильное исчисление и понижение заработка, принуждение работать сверхурочно; несправедливое штрафование, принуждение исполнять работу, не оговоренную трудовым договором, плохое обращение и побои, невыдачу паспортов и т. п.

Относительно небольшой процент обращений по данным вопросам объясняется боязнью рабочих идти на открытый конфликт с руководством и стремлением «перетерпеть» обиды.

В свою очередь, фабричные инспекторы боялись опрашивать рабочих «из опасения подать повод к нареканиям на инспекцию в том, что она своими действиями возбуждает неудовольствие среди рабочих»³.

Отчеты фабричных инспекторов содержат много материалов о различных формах насилия, которое проявляли мастера по отношению к работникам. Например, фабричный инспектор Михайловский писал, что «на фабрике всякий рабочий, заявивший мастеру или смо-

¹ Озеров И. Х. Указ. соч. С. 50–51.

² Ленин В. И. Указ. соч. С. 282.

³ Отчет главного фабричного инспектора Московской губернии за 1894 год. Москва, 10 февраля 1894 г. № 66 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 83.

трителю жалобу, признавался им бунтовщиком и немедленно, без всяких разговоров, удалялся с фабрики»¹.

Этот же инспектор приводил пример физического насилия со стороны смотрителя по отношению к рабочему: «Рабочий жалуется, что мальчики приносят початки ломаные, отчего работа замедляется и сокращается заработок. Смотритель с площадной бранью и криком: „Ты начальствовать хочешь, бунтовщик?!“ — ударил и толкнул его с лестницы, отчего жалобщик получил сильный ушиб, заставивший его отправиться в больницу на излечение»².

Эти случаи носили системный характер. Например, на мыловаренном заводе в Костроме мастер будил рабочих после звонка плеткой³. Фабричный инспектор из Новгородской губернии в 1903 году сообщал, что среди владельцев и заведующих встречались лица, которые считали единственным средством для исправления рабочих кулачную расправу. Известны случаи использования физических наказаний над рабочими. Так, в 1894 году двое рабочих были высечены розгами на заводе Тиля⁴.

Особо следует выделить поведение иностранных управляющих на предприятиях. Их отношение к рабочим оценивалось как презрительное. По мнению рабочих, иностранцы-руководители смотрели на русских как на необходимую рабочую силу, ограничивая свои отношения с работниками получаемой от них работой и выдаваемой заработной платой. Такое поведение объясняется национально-культурными различиями в поведении русских рабочих и иностранцев, пытающихся строить свои отношения с работниками по европейским стандартам.

По сведениям фабричной инспекции, многие иностранные управляющие не признавали российское законодательство и правительственные распоряжения. Директора-иностранцы часто применяли физическую силу к русским рабочим. В. П. Литвинов-Фалинский указывал в своих отчетах, что управляющий на бумагопрядильне Джексон Бек открыто называл Устав о промышленности «дурацким законом». Другой директор-англичанин на замечание инспектора, что необходимо принять фабричные правила, достал плетку со словами: «Вот у меня правила»⁵.

¹ Отчет фабричного инспектора Московской губернии за 1893 год. Москва, 23 июля 1893 г. № 570 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 83.

² Там же.

³ Отчет фабричного инспектора Московской губернии за 1904 год. Москва, 21 февраля 1904 г. № 160 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 91.

⁴ Отчет главного фабричного инспектора Московской губернии за 1894 год. С. 83.

⁵ Отчет фабричного инспектора Санкт-Петербургской губернии за 1897 год. Санкт-Петербург, 1 апреля 1897 г. № 546 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 88.

В некоторых случаях проявлению насилия способствовал языковой барьер между представителями администрации и работниками. Фабричная инспекция Саратовской губернии сообщала, что иностранная администрация общалась с рабочими условными знаками, не имея возможности объяснить неудовлетворительное зачисление заработной платы¹.

Многие иностранные специалисты вели себя по отношению к русским рабочим так же, как в своих колониальных владениях. И. Х. Озеров приводит трагикомические наблюдения за отношениями между иностранными мастерами и рабочими на одном из предприятий, которые описаны в докладной записке о приезде английского мастера: «Весь его (мастера) багаж — ридикюль и зонтик, но лишь войдет он в свое помещение, как уже обругает человека дураком, затем сядет завтракать, съест 3–4 бифштекса, наденет кепи и белый пиджак и идет к директору, директор представляет ему его мастерскую и просит рабочих поменьше беспокоить мастера, не знающего ни слова по-русски, и работать, как раньше, да и мастер-то малосведущий: он был прежде у себя на родине или продавцом газет, или приказчиком в колбасной, и вся его деятельность на фабрике выражается в свисте да штрафовании; присел рабочий отдохнуть, так засвистит мастер, что никакой фабричный шум его свистка не заглушит, и запишет штраф; объяснить же, как работать, он не может»².

Екатеринославский губернатор в докладе за 1900 год сообщал: «Чаще всего поводом к неудовольствию рабочих служит здесь привилегированное положение иностранных мастеров и незнание русского языка лицами заводской администрации»³. Император Николай II оставил на докладе следующую резолюцию: «Такие не должны быть терпимы»⁴.

Сложившееся положение поставило вопрос об экзамене на знание русского языка для фабрично-заводской администрации. Однако на практике эта идея не была реализована.

Последнее слово при увольнении работника оставалось за дирекцией завода, которая, по данным фабричной инспекции, нередко позволяла по отношению к работникам резкий, вызывающий тон, оскорбляющий их человеческое достоинство. В некоторых случаях

¹ Отчет фабричного инспектора Саратовской губернии за 1900 год. Санкт-Петербург, 2 мая 1900 г. № 310 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 10.

² Озеров И. Х. Указ. соч. С. 91.

³ Там же. С. 89.

⁴ Там же.

насилие по отношению к работникам приобретало изощренный характер, как это было на одной из папиросных фабрик, где владелец в ответ на требование работниц о повышении заработной платы стал увольнять их родителей и братьев, вынуждая папиросниц работать на прежних условиях¹.

В отчете фабричной инспекции за 1898 год указывалось: «Заводоуправление стремится вселить в рабочих уверенность, что оно может делать с ними все, что пожелает, и что они покорно должны все сносить, так как никто не может их защитить от произвола администрации, что жалобы на нее приведут только к увольнению жалобщика»².

Наиболее строгим наказанием считалось включение работников в «черный список». Как правило, в эту категорию попадали наиболее злостные нарушители порядка на предприятии. По данным И. В. Поткиной, более 40 % рабочих Никольской мануфактуры попали в «черный список» за воровство, а 2,8 % — за участие в политической агитации среди рабочих³. Однако процент рабочих, внесенных в «черный список» за политические выступления, резко возрастал в период революционных потрясений, связанных в том числе с возникновением и деятельностью профсоюзов.

По данным фабричной инспекции, использование «черного списка» было направлено и на борьбу с попытками рабочих улучшить свое положение путем перехода на другое предприятие. Например, фабриканты Кременчуга и Полтавской губернии по негласному соглашению включали работников в «черный список», препятствуя их переходу на другие предприятия для улучшения своего материального положения⁴.

На совещании у курляндского губернатора, проходившем в 1905 году, отмечалось, что нередко администрация промышленных предприятий, уволив рабочего за какой-либо проступок, оповещала все предприятия в данной местности, чтобы данный рабочий не мог найти там работу, что приводило к лишению его заработка и вызывало у рабочих озлобление⁵.

Следует отметить, что применение узаконенного насилия со стороны предпринимателей в некоторых случаях носило обоснованный

¹ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 71.

² Отчет окружного фабричного инспектора Лифляндской губернии за 1898 год. Санкт-Петербург, 1898. № 2119 // *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 81.

³ *Поткина И. В.* Указ. соч. С. 231–232.

⁴ Отчет фабричного инспектора Киевской губернии за 1901 год. Киев, 20 декабря 1901 г. № 17 // *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 92.

⁵ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 92.

и рациональный характер. Однако реальные нарушения дисциплины со стороны работников давали повод для «законных» насильственных действий по отношению к различным категориям наемных работников, которые носили превентивный характер. Сама угроза применения подобных мер являлась существенным фактором, не только стимулирующим труд работников, но и подавляющим малейшее желание защитить свои социально-трудовые права и интересы, особенно в условиях экономических кризисов.

Фабричной инспекцией отмечались случаи, когда администрация предприятий препятствовала свободному заявлению рабочими жалоб на нарушение своих прав. Один из фабричных инспекторов, Литвинов-Фалинский, сообщил, что владелец петербургской фабрики воспротивился его желанию наедине переговорить с рабочим, заявив: так как он хозяин предприятия, то желает присутствовать при разговоре, и обвинив инспектора в попытке нанести урон престижу заводской администрации¹.

При разбирательстве дел о насильственных действиях администрации по отношению к рабочим в суде многие работники отказывались давать показания, ссылаясь на незнание или плохую память, по той же причине, по которой рабочий вообще воздерживался от жалоб на побои со стороны мастеров. Судебные заседания, как правило, заканчивались оправданием виновных мастеров, а жалобщик вскоре увольнялся с предприятия².

Особо следует выделить случаи сексуальных домогательств к работницам. В донесении фабричной инспекции о положении работниц на мануфактуре в Егорьевске сообщалось, что мастер-англичанин проявлял грубость к работникам, соблазнял и насиловал красивых девушек, работавших в его отделении, а неподдающихся увольнял вместе с членами семьи³.

В Москве по предписанию московского генерал-губернатора в 1894 году с одного служащего на парфюмерной фабрике старшим фабричным инспектором было взято обязательство: «Сознавая неблаговидность моих поступков с женщинами, работающими на парфюмерной фабрике, обязуюсь впредь отнюдь не позволять себе неблаговидного обращения с женщинами и девушками означенной фабрики»⁴.

¹ Отчет главного фабричного инспектора Санкт-Петербургской губернии за 1899 год. Санкт-Петербург, 24 июня 1899 г. № 115 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 84.

² Озеров И. Х. Указ. соч. С. 84.

³ Отчет фабричного инспектора Московской губернии за 1893 год. Москва, 12 июня 1893 г. № 475 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 78.

⁴ Озеров И. Х. Указ. соч. С. 78.

Вопиющие случаи, сопряженные со смертью рабочих, были приведены И. Х. Озеровым из сообщений прессы. Когда 22 января 1882 года произошел пожар на Хлудовской мануфактуре, то по распоряжению директора рабочие были заперты в горящем здании, чтобы «не разбежались и лучше тушили пожар». Очевидцы показали корреспонденту газеты «Неделя», что в результате с предприятия было вывезено семь возов трупов.

Вскоре после этого на петербургской табачной фабрике братьев Шапшаль произошла катастрофа, стоившая жизни работникам, которые были заперты с целью «предупредить расхищение хозяйского табаку»¹.

Таким образом, подвергавшийся насилию российский работник чувствовал свое приниженное положение, так как не мог жаловаться из-за страха перед увольнением.

Принципиально иная ситуация сложилась в период Первой русской революции 1905–1907 годов. Осмелевшие рабочие стали чаще подавать жалобы на насильственные действия со стороны представителей администрации. По оценкам фабричной инспекции, жалобы рабочих на «дурное обращение» в 1905 году увеличились более чем в пять раз². Особенно возросло количество требований об увольнении наиболее ненавистных для рабочих мастеров. Если в период революционного подъема, когда представители администрации опасались идти на обострение отношений с рабочими, количество жалоб резко возросло, то можно представить истинное положение дел в до-революционный период.

Революционные события породили и иной — организованный — тип насилия со стороны предпринимателей. Необходимость противостояния возникающим профессиональным союзам обусловила возникновение союзов работодателей, которые первоначально были склонны прибегать к насилию по отношению к организованному рабочему движению.

Насилие в отношении организованного рабочего движения и его активистов проявлялось в разных формах. Среди них можно назвать:

- 1) содержание на предприятиях частной полиции за счет предпринимателей;
- 2) внедрение в рабочую среду полицейских агентов;
- 3) обращение к властям с просьбой арестовать или удалить с предприятия «беспокойных» элементов;

¹ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 82.

² Свод отчетов фабричных инспекторов за 1905 год. Санкт-Петербург, 1908. № 15 // *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 200.

4) расквартирование на предприятиях воинских частей, в частности казаков.

Однако задействования полицейских ресурсов государства было недостаточно. Все это заставляло предпринимателей применять «самодельные» формы борьбы с рабочим движением. Для достижения своих целей предприниматели создавали денежные фонды, формировали «черные списки», организовывали «желтые союзы» штрейкбрехеров и т. п.

Одной из наиболее распространенных форм насилия по отношению к организованным рабочим стал локаут, под которым понимался массовый расчет работников с целью ухудшения условий труда, разрушения солидарных действий рабочих, уничтожения профессиональных объединений. Важно отметить, что закрытие предприятий в условиях локаута носило искусственный характер, а не было вызвано экономическими причинами.

Первый крупный локаут в России был применен в ноябре 1905 года и стал ответом предпринимателей на попытку введения Советом рабочих Петербурга «захватным путем» восьмичасового рабочего дня. На 72 предприятиях было вывешено сообщение собрания представителей об угрозе закрытия предприятий, что и было осуществлено на ряде заводов¹.

Последствия локаутов для рабочих носили катастрофический характер. Вот как описывала пресса влияние локаута 1907 года в Лодзи на положение рабочих: «По городу движутся в разных направлениях сотни человеческих теней, истощенных, голодных, обнищавших, иззябших. Страдания рабочих не поддаются описанию... Десятки людей падают на улице от истощения... Рабочие продали все, что могли...»².

Локаут как насилие со стороны предпринимателей носил организованный характер, представляя собой «стачку фабрикантов». Во время локаута на Российской бумагопрядильне в январе 1913 года фабричный инспектор ответил на жалобы рабочих, что не сможет повлиять на администрацию предприятия, так как «она действует на основании соглашения Общества фабрикантов и заводчиков»³.

В период революционных событий использование «черного списка» предпринимателями носило политизированный характер. В период локаутов проводилась фильтрация рабочих, при которой агита-

¹ Торгово-промышленная газета. 1905. 8 нояб. № 240.

² Гарви Н. Капитал против труда. (Что такое локауты?). Пг., 1917. С. 8.

³ Там же. С. 20.

торы и зачинщики выступлений заносились в специальные списки, что в дальнейшем мешало получить им работу. Если локаут носил временный характер, то «черный список» обрекал рабочих на постоянную потерю работы. «Черный список» делал объектом насилия прежде всего рабочих — руководителей профессионального движения, выступая как мера возмездия со стороны работодателей. Предприниматели присваивали себе право на насилие по отношению к рабочим активистам, действуя вне существующего уголовного права. Таким образом, можно было говорить о существовании так называемой частной юстиции предпринимателей, позволяющей использовать насилие на основании локальных правовых актов.

Насильственные действия по отношению к отдельным рабочим в частности и профсоюзному движению в целом применялись в целях сохранения существующего порядка на предприятиях, обеспечивающего владельцам предприятий большую прибыль. Заключение коллективных договоров первоначально рассматривалось многими предпринимателями как «вооруженный нейтралитет», который необходим для накопления сил перед очередным конфликтом.

Стремление работодателей игнорировать складывающуюся практику социального партнерства можно объяснить тем, что для многих из них разрешение существующих конфликтов с помощью насилия являлось менее обременительным выходом из положения.

Своеобразная реинкарнация насилия со стороны предпринимателей произошла в 1920-е годы, в период новой экономической политики. Воссоздание частной промышленности возрождало все известные ранее формы эксплуатации труда рабочих. Если на частных предприятиях, где заключались трудовые договоры, профсоюзы и трудовая инспекция имели возможность контролировать трудовые отношения, то в сфере «серой» экономики это было достаточно сложно сделать.

Многие предприниматели стремились перевести свои предприятия в разряд нелегальных, раздавая работу кустарям, создавая фиктивные артели, прикрывая свое предприятие вывеской кооператива и т. п.

Из материалов обследования промышленности в 1926 году, проведенного Высшим советом народного хозяйства (ВСНХ), можно сделать вывод, что взаимоотношения предпринимателей и рабочих достигли досоветского уровня. Безработица вынуждала работников вступать в «лжеартели» или регистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей. В какой-либо «артели», где трудилось сотни рабочих, трудовой день мог длиться до 16 часов в сутки,

отсутствовали выходные, заработок носил нерегулярный характер. По сути, работники данной категории находились вне закона. Предприниматели, нанимая безработных, заставляли их выйти из профсоюза и записаться в члены «артели». Так, по данным ВСНХ, в Иваново-Вознесенске «артели Ивгубстройсоюза превратились фактически в крупнейшие строительные предприятия, где под флагом кооперативных артелей подрядчики жестоко эксплуатируют несколько тысяч строительных рабочих»¹.

Такие же примеры фиксировались в металлической, трикотажной, кожевенной, рыболовной, лесной отраслях промышленности. В обследовании ВСНХ отмечалось: «Члены артели не только не участвуют в ведении дела артели (прием работы, условия выполнения заказа), но также не участвуют в установлении расценки рабочего дня и прочих условий работы»².

В некоторых отраслях (швейная и портняжная) возрождалась потогонная система трудовых отношений, которая заключалась в раздаче предпринимателем заказов на дом кустарям, подводившимся под категорию работников, на которую не распространялось законодательство о труде.

Все описанные выше формы использования рабочей силы вели к тому, что частный капитал извлекал значительно большую прибыль, чем государственные предприятия. По данным Госплана за 1925–1926 годы, годовая продукция одного рабочего цензовой промышленности СССР в рублях по довоенным ценам составляла 2344 рубля, а в частной — 4463³.

Из данных Центрального статистического управления, которые базировались на сведениях о 77 тыс. рабочих частной промышленности, можно сделать вывод, что за один отработанный человеко-день частный капитал получал больше прибыли, чем государственная промышленность⁴.

Таким образом, возрождение насилия со стороны предпринимателей по отношению к рабочим уже при советской власти было обусловлено экономическими причинами, принося прибыль владельцам предприятий, даже если это грозило уголовной ответственностью.

Завершение новой экономической политики и переход к социалистической индустриализации положили конец существующей практике трудовых отношений.

¹ Ларин Ю. Частный капитал в СССР. М.; Л., 1927. С. 150.

² Там же. С. 151.

³ Частный капитал в народном хозяйстве СССР. Материалы комиссии ВСНХ / под общ. ред. А. М. Гинзбурга. М.; Л., 1927. С. 214.

⁴ Там же.

2.2. НАСИЛИЕМ НА НАСИЛИЕ: ЭВОЛЮЦИЯ ОТНОШЕНИЯ РАБОЧИХ К РАБОТОДАТЕЛЯМ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Отсутствие законодательства, регламентирующего все стороны трудовых отношений, неизбежно подталкивало рабочих к насильственному решению возникающих конфликтов. Насилие со стороны работников, в отличие от предпринимателей, имело свои особенности. В подавляющем большинстве случаев оно носило ответный характер на действия администрации предприятий. Изначально поставленный в невыгодные для себя условия найма, работник не был склонен к насилию, так как мог остаться без работы, а значит, и без средств к существованию. Это обстоятельство обуславливало склонность рабочих к массовому насилию, которое считалось в рабочей среде более действенным и соответствовало психологии рабочих. Уже в Средние века выступления ремесленников сопровождалось актами насилия: разрушением мастерских и лавок, нанесением побоев тем, кто отказывался в этом участвовать, угрозой применения ножа или кинжала. Стачки нередко влекли за собой народные волнения, которые приводили к большим жертвам.

Описание подобных настроений дается Е. В. Тарле на примере выступлений парижских рабочих в период Великой французской революции: «Страшная раздражительность, изумительная легкая возбудимость толпы в это время, болезненная подозрительность, готовая перейти в самое иступленное бешенство по первому поводу... мысли о хлебе, легенды о безжалостных богачах... — вот что первенствовало в психологии парижской народной массы за все эти первые месяцы»¹.

Анализ насильственных действий европейских рабочих, происходивших в первой половине XIX века, показывает, что они несли в себе много черт (структурных и поведенческих), которые позже, во второй половине XIX века, будут характерны для поведения российских рабочих.

Примером могут служить насильственные действия французских рабочих в период забастовок в середине XIX века. Забастовки протекали в условиях законодательного запрещения стачек, что вызывало необходимость их тайной подготовки, внезапности начала и энергичности действий. Требования выдвигались уже после объявления забастовки. Ход стачки сопровождался проявлениями насилия

¹ Тарле Е. В. Рабочий класс во Франции в эпоху революции // Соч. : в 12 т. М., 1957. Т. 2. С. 48.

(в определенных рамках) и разрушительных тенденций (в основном битьем оконных стекол в промышленных и административных помещениях). Обычно за бунтом следовали вмешательство местных властей, увольнения, аресты и немедленное возвращение остальных на работу.

Стачки происходили во Франции и во второй половине XIX века. Так, в марте 1867 года вспыхнула стачка-бунт рабочих-текстильщиков в Рубе. Рабочие ломали машины, расхищали фабричное имущество, опустошали дома фабрикантов. Насилие со стороны рабочих было вызвано внедрением новой техники, которая лишала их заработка.

Французские историки упоминают стачки в Кармо в июле 1869 года и в марте 1883 года, когда затянувшиеся переговоры с администрацией спровоцировали нападение стачечников на помещение дирекции. Отмечаются также стачки 1880 года в Рубе и Реймсе, 1888 года в Амьене (где на 49-й день стачки рабочие подожгли фабричное здание и воздвигли баррикаду), в том же году в Сомм-дье (департамент Мёз), где мебельщики на 57-й день стачки начали осаду дома хозяина. В 1887 году горняки Анзена на 45-й день стачки стали портить шахтное оборудование, резать кабели, останавливать вентиляторы¹.

В Великобритании разрушительными тенденциями и актами насилия в первой половине XVIII века были отмечены крупные стачки горняков северо-восточного побережья Англии, сжигавших запасы угля и разрушавших горно-шахтное оборудование, а также ткачей, уничтожавших орудия производства и готовые изделия, громивших дома предпринимателей. Свообразными проявлениями бунта, эмоционального возмущения, претворенного в действие, стали выступления луддитов в Англии.

В ранних английских стачках, как и в собственно луддитских выступлениях, разрушение станков, машин или их частей должно было нанести определенный (часто точно рассчитанный) ущерб хозяину и оказать на него давление. Для этого рабочим достаточно было остановить шахтные подъемники, перерезать приводные ремни, а луддитам — разрушить широкие вязальные рамы, которые сбивали цену на готовые изделия².

Стачка-бунт была наиболее распространенной формой в период ранних выступлений рабочих. Она всегда сопровождалась разруши-

¹ *Trempe R.* Les mineurs de Carmaux, 1848–1914. P., 1971 ; *Perrot M.* Les ouvriers en greve. France, 1871–1890. P., 1974. Т. 2. P. 570–572.

² *Быков Г.* Очерки по истории социальных движений в Англии, 1764–1836. М. ; Л. : ОГИЗ, 1934. С. 68–70.

тельными действиями и актами насилия. С социально-психологической стороны стачка-бунт характеризуется такими проявлениями массовой психологии, как господство аффектов гнева, ярости, мести и т. д.

В то же время рабочие имели четкую цель — заставить предпринимателей пойти на уступки. Они тщательно готовили свои действия, включая сбор взносов и планирование нападений. Даже при столкновениях с войсками они умело разоружали солдат, избегая кровопролития.

В целом элементы насилия проявлялись в движении луддитов, поскольку оно противостояло промышленному прогрессу, стремясь восстановить мелкое ремесленное производство. Но если говорить объективно, луддиты сопротивлялись капиталистической эксплуатации, выдвигая определенную программу: обеспечение занятости, ограничение использования женского и детского труда и т. п.

В России в официальных документах чиновников и жандармов бунтами именовались все формы массового протеста и неповиновения рабочих. Этот термин постоянно использовался в официальных бумагах и донесениях в течение всего XIX — начала XX века.

Одна из первых попыток периодизации массовых выступлений российских рабочих (на материалах России XIX в.) принадлежит А. М. Панкратовой. Она разделяла выступления рабочих на волнения и стачки. В свою очередь, волнения А. М. Панкратова делила на коллективные жалобы, прекращение работы (зачастую с переходом с места конфликта к месту жительства), побег с предприятий, а также бунты, отмечая нередко в этих формах наличие организованности, дисциплины и групповой солидарности¹.

Особенности такого поведения рабочих отмечались еще в дореформенный период. Известный русский экономист первой половины XIX века А. Бутовский писал: «От них нельзя ожидать никакого старания, никакого порядка, фабриканту угрожали ежеминутные побегии, воровство, плутовские шашни; мы слышали, что подобные работники... часто гуртом оставляли заведения и останавливали работы в самые дорогие минуты»².

Во многом это было проявлением группового сознания, которое носило цеховой или крестьянско-общинный характер и обременя-

¹ Рабочее движение в России в XIX веке : сб. док. и материалов : в 4 т. / под ред. А. М. Панкратовой. М. : Госполитиздат, 1955. Т. I, ч. 1. С. 41, 107.

² *Бутовский А. И.* Опыт о народном богатстве, или О началах политической экономии. СПб., 1847. Т. 2. С. 323.

лось сословными, религиозными, национальными и другими пред-
рассудками.

Архивные документы, посвященные российским стачкам первой половины XIX века, показывают, что они почти всегда выливались в коллективную оборону. Это противостояние носило физический характер: рабочие собирались на территории завода и сплоченно стояли, выражая свои жалобы или требования массой и инстинктивно понимая, что только так они могут заставить собственников и власти прислушаться к себе.

Рабочий обычно не боялся выходить вместе «с миром» навстречу солдатам или полиции. Но его пугали перспективы изоляции от коллектива, ареста, унижения человеческого достоинства, страшных и непонятных для него судебных разбирательств и приговора. В одиночку рабочий чувствовал себя беспомощным перед лицом администрации и правосудия. Это делало его осторожным и не склонным выделяться из толпы, заставляя свято хранить верность клятве «Все за одного — один за всех».

Характерным для данного периода было выступление рабочих Холуницких заводов близ Вятки, произошедшее в 1865 году. Волнения охватили около 3 тыс. рабочих, которые требовали уплаты им задельных денег. Рабочие не допустили отpravку с заводов проданного железа, отказались повиноваться мировому посреднику, а после ареста зачинщиков напали на волостное управление и освободили их¹.

Насильственные действия толпы по освобождению арестованных лидеров большей частью были предотвращены. Толпа выкрикивала требования хором, так же велась дискуссия с представителями власти. Рабочие дружно вступали в схватку, голыми руками отнимая у солдат ружья или отражая натиск войск и полиции камнями и палками². Таким образом, описание ранних волнений показывает, что насилие со стороны рабочих первоначально носило оборонительный характер — не только в экономическом, но и в буквальном смысле.

Уже первые массовые выступления показали, что рабочие использовали насилие не только по отношению к работодателям, но и в отношении своих товарищей, которые опасались участвовать в коллективных акциях протеста. В уже упоминавшейся книге А. Бутовского «Опыт о народном богатстве, или О началах политической экономии» говорилось: «Внимая дурным советам или по внушению собственных ложных расчетов работники иногда образуют между собой *стач-*

¹ Сергеев А. К истории рабочего класса России // Красный архив. 1923. Т. 2. С. 194.

² См.: Кренгольмская стачка 1872 года : сб. док. и материалов. Таллин, 1952.

ки, или коалиции. Они вдруг оставляют работы и на общих сходках соглашаются требовать от предпринимателей то повышения задельной платы, то уменьшения рабочих часов или уроков. В эти стачки одни завлекаются добровольно, другие — силою, страхом мщения, преследований»¹.

В беседах с представителями фабричной инспекции рабочие одного из рижских предприятий отмечали: «Поодиночке мы говорим, а тогда на нас внимания не обращают, столкнуться же всем нам нельзя, — у немцев есть общества и собрания, мы только и можем так сразу забастовать»².

Первоначально насильственные действия рабочих носили неорганизованный и крайне жестокий характер. Так, на фабрике И. В. Каретникова в 1895 году недовольство рабочих вылилось в волнения, в ходе которых они убили управляющего Крошэ, устроив над его телом импровизированный «концерт» из ударов в тазы, сковороды и кастрюли³.

В конце XIX — начале XX века насилие проявлялось в выступлениях шахтеров и металлургов юга России. На ряде донецких шахт («Лидия», «Мария» и др.) в 1900 году углекопы выбивали стекла в надземных сооружениях шахт, повреждали машины, громили рудничные магазины, уничтожали товары, поджигали склады, нападали на жилища десятников, штейгеров и подрядчиков, громили конторы, уничтожали документы⁴.

В протестах рабочих, которые сопровождались насилием, можно увидеть черты, характерные для движения луддитов в Англии начала XIX века. Так, в период стачки на папиросной фабрике «Лаферм» в 1895 году работницы ломали новые машинки по изготовлению папирос, так как их неумелое использование вело к большому количеству брака, а следовательно, к сокращению заработной платы⁵.

Бунты фабричных рабочих носили несколько иной характер. Они протекали относительно спокойно. Насилие в них проявлялось в силу различных обстоятельств, часто приводящих. Показателен в этом отношении бунт на московской Даниловской мануфактуре

¹ Бутковский А. И. Указ. соч. С. 441.

² Отчет фабричного инспектора Курляндской губернии за 1904 год. Рига, 9 декабря 1904 г. № 75 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 11.

³ Отчет фабричного инспектора Московской губернии за 1895 год. Москва, 25 мая 1895 г. № 1141 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 82.

⁴ Рабочее движение в России в XIX веке : сб. док. и материалов : в 4 т. / под ред. А. М. Панкратовой. М., 1963. Т. IV, ч. 2. С. 577–578, 592–593.

⁵ Озеров И. Х. Указ. соч. С. 103.

в марте 1902 года, когда вслед за захватом фабрики рабочие в результате слабой организации и дисциплины стали уничтожать продукцию. Его участник в своих воспоминаниях предполагает вероятное участие в разграблении товара подставных лиц администрации фабрики, которые стремились получить предлог для жестокого подавления стачки¹.

Насилие было свойственно наиболее бедным, забитым, бесправным работникам, которые, порвав с сельской жизнью, по тем или иным причинам не могли организовать для солидарных действий. Навсегда вырванные из своего привычного социального окружения, лишённые связи с семьёй, общиной, хозяйством, такие рабочие не имели опоры на рабочем месте. Отсутствие организации, сознательного лидерства приводило к тому, что, когда произвол администрации предприятия становился особенно сильным, такие рабочие действовали не как солидарная группа со своими требованиями и целями, а скорее как толпа, охваченная отчаянием и гневом. Стихийное насилие проявлялось в различных формах: вывозе мастеров в мешках с фабрики, избивании представителей администрации предприятия, разгроме фабрик и т. п.

Всплеск насилия был реакцией рабочих на беззастенчивую эксплуатацию. Одной из форм такого рода эксплуатации была расплата хозяина с рабочими не деньгами, а талонами или расчётными листами, в которых были указаны продукты, которые они могли получить в заводской и шахтной лавке, как правило, низкого качества и по высокой цене.

Насильственные действия рабочих обычно заканчивались вызовом войск и наказанием для зачинщиков. Разрушительные действия, которые требовали огромных затрат энергии, уничтожали силы рабочих, что приводило к их утомлению, истощению и апатии. Такие выступления не имели результатов.

Исследования отечественных историков показывают, что насилие в ходе выступлений было менее свойственно работникам, которые не утратили связи с землей². Выступления этих рабочих представляли собой совместное прекращение работы и возвращение в деревню для работы на своих наделах. Такие стачки не отличались большой организованностью и накалом страстей, разрушением машин, оборудования, помещений, насилием над представителями администрации.

¹ Морозкин В. Бунт на Даниловской мануфактуре в марте 1902 г. М., 1926. С. 11, 12, 24.

² Покровский М. Н. Русская история. М., 1920. С. 378–380.

В отчетах чиновников МВД, оценивавших действия рабочих, отмечалось, что наличие у фабричных рабочих земельных наделов мешало выработке у них пролетарского сознания, свойственного наемным работникам Западной Европы¹.

Постепенно «бессмысленные» бунты сменялись стачками, в которых мотивация конфликта выражалась в предварительной договоренности и предъявлении требований. Однако организация стачки носила, как правило, неустойчивый, ситуационный характер и крайне редко опиралась на политические или идеологические принципы.

Концентрация производства и укрупнение предприятий вели к образованию больших коллективов рабочих, создавая предпосылки для организованного коллективного отпора предпринимателям. Это способствовало утверждению более развитых форм протеста.

С социально-психологической точки зрения это был переход от системы производства, где рабочий не только получал творческое удовлетворение от своей работы, но и чувствовал ответственность за свою работу, к системе, где такое восприятие труда утрачивалось. С точки зрения социальных связей рабочий превращался в изолированного, отчужденного от своих коллег по труду человека. Это снижало возможности проявления групповой солидарности, а вместе с тем и эффективность массовых действий. Полуквалифицированные рабочие сборочного предприятия, как и работники текстильных фабрик, опасались увольнения и замены их рабочими из резервной армии труда, что ослабляло протест.

Однако индустриализация оказала существенное влияние на эволюцию форм массовых социальных протестов рабочих, создав новый организационный базис для протестных действий. Особая роль в этом принадлежала промышленным центрам, где концентрировалось стачечное движение, так как здесь было больше возможностей для мобилизации рабочих и общественного мнения. Индустриализация вела к разрыву прежних социальных связей и существовавших ранее видов социального контроля.

В социальном плане это означало качественные изменения в использовании насилия сторонами трудового конфликта. Примитивные формы коллективного насилия против предпринимателей, выражавшиеся в разрушении оборудования и бунтов, все чаще приобретали осознанный характер.

¹ *Корольчук Э. А.* Рабочее движение семидесятых годов : сборник архивных документов с вводной статьей и дополнениями по литературе. М., 1934. С. 148, 136.

Насильственные действия со стороны рабочих постепенно начали сопровождаться выдвижением последовательных требований, формированием развитой организационной структуры, образованием организационных структур с признанными лидерами. Наряду с этими организационными изменениями развивалось и сознание рабочих, что поднимало их на другой уровень восприятия социально-трудовых конфликтов.

Отчеты фабричной инспекции показывают, как изменялись формы протестного насилия рабочих в начале XX века.

До 1904 года основной формой протеста был самовольный уход рабочих с фабрики или завода до истечения срока найма и без предупреждения за две недели при найме на неопределенный срок. Главной причиной этого были полевые или строительные работы, которые оплачивались лучше, чем труд на фабриках. Интересно, что, имея возможность привлечь такого работника к уголовной ответственности, работодатели предпочитали устанавливать на летний период премии рабочим за «безотходную» работу.

Многие работодатели жаловались на нерадивое исполнение работниками своих обязанностей в течение двухнедельного срока после предупреждения об увольнении по собственному желанию. Таким образом, работник был готов нарушить трудовой договор, если он становился для него невыгодным¹.

Ситуация изменилась в период Первой русской революции 1905–1907 годов, когда протестное движение перешло под контроль профсоюзов, через которые сознательные рабочие и революционеры вносили в него организующее и направляющее начало, принципиально меняя отношение к насилию.

По заявлениям фабричной инспекции, во многих губерниях администрация предприятий стала жаловаться на стремление рабочих своевольно сократить рабочий день еще до получения согласия фабриканта и вопреки его желанию. Нередко рабочие революционным путем устанавливали на предприятии сокращенный рабочий день².

Анализ листовок и прокламаций левых политических партий и движений дает возможность выявить технологию формирования положительного отношения рабочих к насилию, проявляющемуся к власти и администрации предприятий.

Собранные И. Х. Озеровым высказывания из листовок и прокламаций, обращенных к рабочим, которыми они характеризовали сво-

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год. СПб., 1903. С. 9.

² Свод отчетов фабричных инспекторов за 1905 год. СПб., 1908. С. 12.

их работодателей, точно передают их настроения и объясняют склонность к насилию. Авторы обращений писали: «Наша жизнь темная, трудовая, тяжелая, вся сплошь проходит в мучительной непрерывной работе... И рядом с нами проходит жизнь радостная, светлая и легкая, жизнь сытых и довольных людей — наших хозяев»¹.

В одной из листовок, относящейся к началу XX века, авторы, стремясь оказать влияние на формирование протестных настроений в среде рабочих, так характеризовали предпринимателей: «Эти двуногие скоты, то есть владельцы папиросных фабрик, высасывают последнюю каплю крови и мозг из своих рабочих и наживают человеческим потом и кровью сотни тысяч. Капиталисты цедят нашу кровь день-деньской по каплям, а мы вынуждены держать на себе целую банду чиновников, армию несправедных судей и т. д.»².

Заканчивалась листовка призывом к действию, в основе которого лежало обращение изменить жизнь рабочих: «Неужели мы будем молчать, ведь мы не безгласная скотина, которую можно загнать, забить до смерти! Мы хотим жить как люди, мы хотим иметь свой отдых от работы, мы хотим учиться читать, хотим, чтобы наши жены и дети не работали полугодными и раздетыми, ведь нашими руками создается все богатство фабрик, и вся роскошь создана нашими мозолистыми руками...»³.

В тексте листовок, обращенных к рабочим, часто встречались призывы к насилию, которые формулировались следующим образом: «настал час расплаты», «прольется кровь еще», «победа или смерть!», «не станем же уклоняться от боя»⁴.

Часто призывы к насилию носили конкретный характер, основываясь на хорошо известных рабочим фактах отношения к ним представителей администрации предприятий. Так, в обращении к рабочим завода братьев Бромлей приводились имена конкретных обидчиков, которые, по мнению авторов листовки, должны были ответить за свои действия. В листовке говорилось: «Товарищи, посмотрите вокруг себя. Мастера, например мастер Кодлов, обращаются с нами как с животными. Наш хозяин Егор Эдуардович и все мастера насилюют жен и дочерей наших. И мало того, что они обируют и притесняют нас, им понадобились наши жены и дочери, и они делают их

¹ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 104.

² Там же. С. 71.

³ Там же. С. 72.

⁴ См.: 1905. Материалы и документы. Большевицские прокламации и листовки по Москве и Московской губернии / под общ. ред. М. Н. Покровского. М. ; Л. : Гос. изд-во, 1926. С. 1–40.

своими налогожниками. Если же мы вздумаем заявить свой протест, если мы только соберемся посоветоваться о своих делах, то появляется полиция и избивает нас нагайками, ссылает в Сибирь. Таковы у нас порядки»¹.

Применение насилия рабочими предполагало неминуемые жертвы с их стороны. Идеологи рабочего движения считали это неизбежным и даже полезным пожертвованием для общего дела. Один из идеологов классовой борьбы, экономист и социолог Е. А. Преображенский в своей книге «О морали и классовых нормах» писал: «Пролетариат в борьбе за власть жесток и беспощаден. Он не только не щадит своих врагов, но не щадит, где это нужно для дела, и лучших представителей своего класса. Высшая мудрость пролетарской борьбы состоит не в том, чтобы каждый ковырялся внутри своей собственной личности и декламировал насчет ее прав, а в том, чтобы каждый умел беззаветно, почти стихийно, без фраз и излишних жестов, не требуя ничего лично для себя, влить свою энергию и энтузиазм в общий поток и пробиться к цели со своим классом, может быть, свалившись мертвым по дороге»².

Е. А. Преображенский открыто оправдывал любые, даже неприемлемые с нравственной точки зрения, действия по отношению к классовым врагам. Выступая против лжи в отношениях между рабочими, он в то же время утверждал: «Ложь и обман являются часто весьма необходимым орудием в борьбе угнетенного класса с врагами. Достаточно напомнить, что вся подпольная работа революционных организаций покоится на обмане окружающих и правительственной власти»³. По мнению Е. А. Преображенского, рабочие не должны были проявлять честность в отношениях с буржуазией, так как со времени крепостного права именно ложь защищала работников от насилия со стороны власти и предпринимателей.

Следует отметить, что, выступая с призывами к борьбе, социал-демократические партии не поддерживали открытое насилие по отношению к ненавистной рабочим администрации. Разжигание классовой ненависти должно было способствовать сплочению рабочих и их вовлечению в политическую борьбу. Рабочие активисты выступали за организованное насилие, осуждая эксцессы со стороны отдельных рабочих. Именно этим объясняются требования о свободе создания

¹ 1905. Материалы и документы. Большевистские прокламации и листовки по Москве и Московской губернии. С. 57.

² Преображенский Е. А. О морали и классовых нормах. М.; Л., 1923. С. 73.

³ Там же. С. 86.

профессиональных союзов, что позволило бы узаконить такие формы насилия, как забастовка, бойкот и т. п. Такие формы насилия были приемлемы для квалифицированных рабочих, составлявших основную базу зарождающегося профсоюзного движения.

По мнению социал-демократов, экономический террор подменял борьбу рабочих единоборством одиночек, которые выступали против отдельных лиц, а не против всей системы наемного труда. Акты террора по отношению к предпринимателям и представителям власти лишали рабочих сочувствия народных масс, создавали почву для полицейских репрессий. Так, например, Санкт-Петербургское общество заводчиков и фабрикантов 19 июня 1917 года постановило: «В случае проявленного рабочими насилия фабрику или завод немедленно закрывать, рабочих рассчитывать с платой лишь за отработанное время и бойкотировать их впредь до обнаружения виновных»¹.

Радикальные насильственные методы борьбы исповедовали в российском рабочем движении анархисты, которые предпочитали экспроприацию и экономический террор. Такие взгляды находили понимание у части рабочих. Известны случаи нападений рабочих с ножами на владельцев предприятий и представителей администрации. В 1906 году по крупным промышленным центрам прокатилась волна убийств директоров предприятий, инженеров и мастеров².

По мнению анархистов, напуганные убийствами и угрозами фабриканты вынуждены были бы пойти на уступки требованиям рабочих. В некоторых случаях рабочие принимали специальные резолюции в поддержку экономического террора. Наиболее известным случаем террора стали организованные анархистами взрывы на кораблях Черноморского пароходства в Одессе в период забастовки.

В целом влияние политических партий, особенно российской социал-демократии, на отказ рабочих от стихийных насильственных действий в отношении администрации было позитивным. Экономическая борьба все более принимала легальный и организованный характер. Насильственные действия со стороны рабочих провоцировались, как правило, действиями предпринимателей и репрессивной политикой со стороны власти. Именно законодательное ограничение легальных форм протеста и деятельности профсоюзов подталкивало часть рабочих к насильственным действиям в защиту своих социально-трудовых прав и интересов.

¹ Гарви Н. Указ. соч. С. 30.

² Алянчиков Н. Н. Фабричный террор. Тверь, 1908. С. 1.

Следует отметить, что после революционных событий 1917 года, когда перестали действовать все ограничительные законы о запрете профсоюзного движения и забастовок, насильственные действия рабочих в отдельных отраслях промышленности продолжались по инерции, выражаясь в преследовании лиц, связанных со старой администрацией предприятий. Отголоски данного поведения встречались и в последующие годы, особенно в период нэпа и индустриализации, получив название «спецеество». Во многих случаях оно носило спонтанный характер и встречало осуждение со стороны властей¹.

2.3. ПРИНУЖДЕНИЕ К МИРУ: ЭВОЛЮЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К НАСИЛИЮ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

С первых лет развития промышленности в России государство столкнулось с проявлениями насилия с обеих сторон трудовых отношений.

В конце 1840 года по распоряжению императора Николая II была учреждена особая комиссия под руководством генерал-майора корпуса жандармов графа Буксгевдена для исследования в столице быта рабочих людей и ремесленников. По итогам ее работы было объявлено монаршее благоволение сахарозаводчикам Штиглицу, Пономареву и Алферовскому за отличное содержание рабочих людей и благоустройство в их заведениях и сделан строжайший выговор некоторым фабрикантам за беспорядки².

Первоначально в правительстве отсутствовал системный подход по предотвращению конфликтов. Государство рассматривалось как единственная организация, обладающая монополией на легитимное использование насилия. Правящие круги не были готовы законодательно урегулировать трудовые отношения, что способствовало росту насилия.

В таких условиях правительство первоначально полагалось на карательные меры. В соответствии с Уложением о наказаниях уголовных и исправительных от 1845 года работники наказывались не толь-

¹ В данном случае авторы исследования не затрагивают политические процессы конца 1920-х — начала 1930-х годов, касавшиеся представителей научной и технической интеллигенции, которые осуществлялись властью и носили организованный характер.

² *Сергеев А.* Указ. соч. С. 179.

ко за организованное прекращение работы, но и за соглашение о ее прекращении с целью повышения заработной платы¹.

3 июня 1886 года император Александр III утвердил мнение Государственного совета, которое дополнило первоначальное законоположение. В ст. 1358 было изложено следующее: «За прекращение работ на фабрике или заводе по стачке между собою рабочих с целью принуждения фабрикантов или заводчиков к возвышению заработной платы или изменению других условий найма до истечения срока последнего виновные подвергаются: подстрекатели — заключению в тюрьме на время от 4–8 месяцев, а простые участники — на время от двух до четырех месяцев»². Из текста следует, что наказание наступало за действительное прекращение работ с целью принуждения владельца к повышению заработной платы или изменению других условий найма.

Закон предусматривал наказание для лиц, которые служат на фабрике, или рабочих, совершивших насильственные действия в период забастовки, такие как порча имущества фабрики, грабеж и т. п. Особое наказание устанавливалось для рабочих, которые силой принуждали своих товарищей выйти на забастовку. При этом ст. 1358 устанавливала ответственность не за саму забастовку, а за насильственный способ ее проведения.

Совершенно иной характер имело законоположение, изложенное в ст. 269 Уложения. Оно гласило, что виновный в участии в публичном «скопище», предпринимавшем объединенными силами насилие над личностью, похищение или повреждение чужого имущества, вторжение в чужое жилище, покушение на эти преступления вследствие религиозных, племенных, сословных или экономических причин, подлежал лишению всех особенных прав и передаче в исправительные арестантские отделения³. В случае организованного сопротивления со стороны рабочих вооруженной силе участники подвергались лишению всех прав состояния и каторжным работам⁴.

Ограничить насилие в сфере трудовых отношений можно было только при помощи создания специальных институтов. Они определяли бы правила, сдерживающие насилие, и преодолевали бы издержки насильственного поведения через установление наказаний. При этом возникла проблема установления равной ответственности

¹ *Осецкий Ф. И.* Стачки. СПб., 1905. С. 6.

² Там же.

³ Там же. С. 8.

⁴ Там же. С. 9.

предпринимателей и работников за применение насильственных действий.

Первой попыткой создания такого института была организация фабричной инспекции, которая начала свою деятельность с 1882 года.

Правила внутреннего распорядка на фабриках должны были утверждаться фабричным инспектором и включать:

1) расписание часов начала и окончания работ, количество и продолжительность перерывов в работе для отдыха, завтрака и обеда, а также время окончания работ перед воскресными и праздничными днями;

2) расписание праздников, в которые устанавливались выходные дни;

3) порядок и продолжительность отлучек с работы, а для рабочих, живущих в помещениях завода, и из этих помещений;

4) условия пользования квартирами, банями, устроенными для рабочих при фабрике, и т. п.;

5) указание времени чистки машин и аппаратов, а также уборки мастерских, если по условиям найма эти обязанности лежат на рабочих;

6) определение обязанностей рабочих по соблюдению порядка и благочиния на фабрике;

7) требование предосторожности при обращении с машинами, огнем и т. п.¹

Все эти правила должны были вывешиваться на фабрике на видном месте. Присутствиям по фабричным делам было предоставлено право издавать обязательные постановления о мерах по охране жизни, здоровья и нравственности рабочих в период работы. Однако на практике данное начинание не было реализовано в связи с сопротивлением фабрикантов, не желавших усиления государственного контроля за порядком на фабриках.

В целом у Министерства финансов отсутствовала стратегия решения рабочего вопроса, и многие проекты по регулированию трудовых соглашений оставались только на бумаге.

Важно подчеркнуть, что власти отмечали пагубные последствия действий фабрикантов, которые устанавливали выгодные им правила для работников на своих предприятиях.

В докладе екатеринославского губернатора за 1898 год был сделан вывод: «Одним из главных источников недовольства фабричных

¹ Последние, новейшие узаконения о фабрикантах и рабочих и распределение рабочего времени / сост. А. Е. Гарнак. М., 1898. С. 3–6.

рабочих являются распоряжения завода, в которых проглядывает обычное стремление заводоуправления извлечь из рабочего возможно большую выгоду путем увеличения рабочего времени, скидки под разными предлогами с заработной платы, несвоевременной выдачи заработанных денег, несоответственного устройства помещения и несоблюдения гигиенических правил, доходящего иногда до недостатка порядочной питьевой воды»¹. Реакция императора проявилась в резолюции: «Подобные своеволия не должны быть терпимы»².

Однако у власти не было действенных механизмов влияния на злоупотребления фабрикантов и заводчиков. Сложившаяся на предприятиях атмосфера, которая полностью подавляла волю и желание рабочих к отстаиванию своих прав законным путем, приводила к тому, что работник опасался обращаться в судебные инстанции из-за страха быть уволенным. Фабричная инспекция, в свою очередь, остерегалась опрашивать рабочих, так как это могло спровоцировать волнения в их среде. Вообще фабричные инспекторы рекомендовали предпринимателям не идти на уступки бастующим рабочим, так как опасались, что последние свяжут улучшение своего положения с использованием ими насильственных действий.

Первоначально Министерство финансов считало, что насилия между работодателями и работниками можно избежать, сохраняя патриархальный склад отношений между ними. Предполагалось, что в основе отношений между фабрикантом и рабочими должен лежать закон нравственности и христианских чувств, который заменит писанные законы.

Исходя из данного посыла, секретный циркуляр Министерства финансов от 5 декабря 1895 года предлагал фабричным инспекторам «внушить рабочим, что не только незаконность притязаний, но даже стремление к достижению законных прав, но противозаконным или насильственным путем, будет неизбежно приводить не к улучшению, а к ухудшению положения, ибо правительство при таких обстоятельствах не может допустить осуществления желаний рабочих, даже в том случае, если бы фабриканты под влиянием угроз или по добродушию изъявили согласие на уступки...»³

Во избежание насилия со стороны рабочих предлагалось не рассматривать их требования, пока они не приступят к работе. При этом особо подчеркивалась обязанность представителей власти защищать

¹ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 90.

² Там же.

³ Там же. С. 25.

от насилия со стороны бастующих ту часть рабочих, которая вышла на работу в период забастовки.

Опыт разрешения конфликтных ситуаций, происходивших на российских предприятиях, способствовал формированию методик по предотвращению насильственных действий сторон конфликта. В циркуляре от 12 августа 1897 года, изданном министром внутренних дел, полиции предписывалось устранять поводы к неудовольствию со стороны рабочих на основе миролюбивых соглашений, если их жалобы были обоснованы. Одновременно предусматривались карательные, силовые меры, которые заключались в увольнении рабочих, прекративших работу, и удалении их из города. Циркуляр воспрещал все сходки рабочих, разрешая арест их участников¹.

Таким образом, государство было готово подвергнуть насилию тех рабочих, которые призывали организованно не выходить на работу, если условия работы их не удовлетворяли. Циркулярная политика формировала у рабочих неуважение к закону, подрывала доверие к власти, которая, по их мнению, покрывала предпринимателей. Данный подход не учитывал психологии рабочих, порождая их озлобление и рост насилия.

Насилие над бастующими рабочими не всегда носило открытый характер. Иногда оно происходило в форме манипуляции. Например, во время выступления рабочих в 1895 году на фабрике Занегина в Клинском уезде (у станции Завидово) фабричный инспектор выставил предводителей рабочих в неприглядном свете, указав, что в случае проигрыша руководители не вознаградят их. В своем отчете фабричный инспектор указал: «Изобразив рабочим яркую картину последствий, которые их ожидают в случае продолжения их упорства, я перешел к постепенному разоблачению их руководителей, не знающих ни законов, ни даже простой справедливости и способных горланить и кричать только тогда, когда дело не дошло до арестов, а затем убегающих и прячущихся, когда гнусное дело, какое им удалось совершить, разрастается до таких беспорядков, которые повлекут проявление военной силы»².

В некоторых случаях фабричные инспекторы шли на заведомый обман работников, вводя их в заблуждение. Так, в одном трудовом конфликте фабричный инспектор солгал протестующим рабочим, сократив срок обращения по взаимным обязательствам с 10 лет до 2 месяцев.

¹ Озеров И. Х. Указ. соч.

² Донесение фабричного инспектора Московской губернии. Москва, 8 марта 1895 г. № 2381 // Озеров И. Х. Указ. соч. С. 100.

Использование прямого насилия со стороны властей производило сильное впечатление на рабочих, вынуждая их отказываться от своих требований. Ярким примером последствий применения подобных мер со стороны представителей власти могут служить события на Прохоровской мануфактуре, происходившие в 1895 году в период забастовки. На фабрику было прислано 400 городских, 200 пожарных, 200 казаков и жандармский дивизион. Вызванные из толпы рабочих 40 представителей были арестованы. Из донесения фабричного инспектора следует, что «на рабочих, не ожидавших такой развязки, окончание дела произвело весьма сильное впечатление, так что многие на вопросы едва могли отвечать, тряслись и просили не губить... Я убедился, что рабочие очень рады, что Бог их помиловал»¹. В результате рабочие, вынужденные покориться физическому насилию, вышли на работу.

Следует отметить, что в некоторых случаях законодательство применялось и по отношению к нарушениям со стороны работодателей, которые привлекались к административной ответственности. Однако из-за стремления сохранить доверие рабочих к администрации предприятий сведения о наказании их руководителей практически не публиковались. Легальная подцензурная печать почти не освещала трудовые конфликты, что мешало формированию общественного мнения к проявлению насилия сторонами конфликта.

Особое место в государственной политике отношения к рабочим занимала фабричная полиция. Ее создание было вызвано увеличившимся числом стачек и беспорядков, которые приводили к разгрому фабрик и расхищению имущества. Закон об усилении полиции при фабриках и заводах был утвержден 1 февраля 1899 года. Практика его применения показала, что присутствие полицейских на заводах и фабриках только усугубляло ситуацию. По отзывам предпринимателей, полицейские подрывали авторитет фабричной администрации, и даже мелкие недоразумения принимали характер беспорядков. Многим фабрикантам не нравилось постоянное присутствие полиции на их предприятиях. Такое отношение к фабричной полиции объяснялось тем, что существовавшие на предприятиях тайные агенты находились в исключительной зависимости от владельцев предприятия, а полиция существовала за счет казны и была независима от фабрикантов. Полицейские чины должны были находиться в полном контакте с рабочими, изучая их нужды и положение. Они интересовались

¹ Донесение фабричного инспектора Московской губернии. Москва, 24 мая 1895 г. № 4543 // Озеров И. X. Указ. соч. С. 50.

коммерческим положением предприятия. Все это могло отрицательно сказаться на бесконтрольном положении предпринимателя. В свою очередь, рабочие также были недовольны присутствием фабричной полиции, которая собирала сведения о протестных настроениях.

Правительственные чиновники не могли не понимать ситуацию, которая усиливала насилие в трудовых отношениях. Шеф жандармов П. Д. Святополк-Мирский в 1901 году писал: «Признавая главной причиной беспорядков на заводах в Петербурге противоправительственную агитацию, я не могу не ответить, что в самой жизни рабочих есть немало условий, облегчающих пропагандистам их разрушительную деятельность»¹. П. Д. Святополк-Мирский справедливо указывал на недостаточное информирование рабочих о существующем законодательстве. Он объяснял массовое насилие со стороны рабочих боязнью последних подавать единоличные жалобы из-за опасения потерять работу. В заключение П. Д. Святополк-Мирский предлагал «предоставить рабочим выбирать из своей среды постоянных поверенных для переговоров с заводоуправлениями или фабричной инспекцией». По его мнению, «просьбы и заявления, облеченные в законную форму, уже не имели бы тогда характера протеста, опасного для спокойствия»².

Одесский градоначальник П. П. Шувалов видел искоренение насилия в открытии возможностей для образования рабочих, что позволило бы ограничить влияние подпольной литературы, призывающей к насилию³.

Постепенно происходила корректировка правительственной политики по отношению к рабочим выступлениям. Во многом политика насильственного подавления выступлений рабочих была смягчена в период революционных событий 1905 года.

На совещании окружных и старших фабричных инспекторов, которое проходило 4–5 апреля 1905 года, его участники высказались за отмену циркуляра от 12 августа 1897 года, было принято решение, которое позволяло не провоцировать насилие со стороны рабочих. Основные пункты решения касались следующих действий фабричной инспекции по отношению к конфликтующим сторонам:

1) признавалось недопустимым применение вооруженной силы к бастующим рабочим, если они не проявляли насилия в своих действиях;

¹ *Озеров И. Х.* Указ. соч. С. 131.

² Там же. С. 132.

³ Там же. С. 133.

2) фабричная инспекция не должна была ставить непременно условием посреднической деятельности прекращение рабочими стачки и их выход на работу;

3) признавались недопустимыми административные принудительные действия против обеих сторон конфликта с целью пойти на уступки противной стороне¹.

Система регулирования социально-трудовых конфликтов с помощью циркуляров была смягчена. Однако правительство не стремилось к признанию права рабочих на создание структур, посредством которых они могли бы заявлять свои коллективные требования. Это способствовало накоплению недовольства в среде рабочих, которое проявлялось во взрывах, убийствах и вооруженных восстаниях. Не признавая легальных мирных средств для урегулирования конфликтов, правительство провоцировало насилие со стороны рабочих.

Исправить положение были призваны «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий», которые были приняты 4 марта 1906 года. Они разрешали рабочим организовывать профессиональные союзы. Профсоюзы получили право устранять через соглашение или третейское разбирательство недоразумения, которые возникали между предпринимателями и работниками. Однако данный закон имел много ограничений, которые не позволяли сторонам реализовать возможности сторон по мирному разрешению трудовых конфликтов.

Анализируя «Временные правила» от 4 марта 1906 года, известный теоретик и практик профсоюзного движения В. В. Святловский отмечал «специфический элемент МВД», который сказывался при регистрации союзов: «категорическое воспрещение профессиональным обществам вступать между собою в коалицию», подчинение исключительно усмотрению администрации, «административному произволу» губернских или городских присутствий по делам об обществах. Он отмечал, что «ни в одном из европейских законодательств о профессиональных союзах нет места особым карательным статьям... для преследования виновных в неисполнении правил о профессиональных обществах»².

¹ Русские ведомости. 1905. 6 апр.

² Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах: Франция, Бельгия, Англия, Австралия, Германия и Россия / сост. В. В. Святловский. СПб., 1907. С. 122–123.

Российское фабрично-заводское законодательство о труде второй половины XIX — начала XX века запаздывало в своем развитии по сравнению с законодательством европейских стран. Известный исследователь истории рабочего движения России М. С. Балабанов¹, оценивая фабричное законодательство в стране, писал, что оно, «несмотря на обильное количество законов и еще большее число распоряжений и разъяснений, находится в зародышевом состоянии и далеко не отвечает назревшим запросам жизни»².

Российское фабрично-заводское законодательство постоянно запаздывало с установлением новых, отвечающих реалиям правовых норм, изменяясь в основном только под давлением рабочего движения. Одним из примеров такого «запаздывания» являются материалы заседания Совета министров от 15 января 1917 года. Даже в условиях назревания революционных событий царское правительство не допускало создания профессиональных союзов и примирительных камер, которые были запрещены после начала Первой мировой войны³.

Свержение монархии оставило предпринимателей один на один с рабочими, чьи интересы представляли не только возродившиеся профсоюзы, но и радикально настроенные фабрично-заводские комитеты. Предприниматели практически не имели реальных возможностей для противодействия давлению рабочих. Временное правительство было не в состоянии защитить интересы бизнеса, пытаясь искусственно затян timer принятия законов в социально-трудовой сфере. В первые месяцы революции предприниматели были вынуждены уступить силовому давлению рабочих, действующих по неписаным законам «захватного права».

Временное правительство вынуждено было реагировать на проявления насилия со стороны работников, которое носило порой жестокий характер по отношению к работодателям.

3 апреля 1917 года было принято Постановление Временного правительства о недопустимости смещения рабочими администрации предприятий. В нем, в частности, говорилось: «Просить министра торговли и промышленности выработать проект воззвания Временного правительства к населению с призывом не допускать во избежание

¹ Балабанов Михаил (Самуил) Соломонович (1873–1934) — российский историк и журналист, политический деятель, меньшевик.

² Фабричные законы. Сборник законов, распоряжений и разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства / сост. М. Балабанов. Киев, 1905. С. 7.

³ См.: Особые журналы Совета министров Российской империи. 1909–1917 гг. 1917 год. М., 2009. С. 87–88.

расстройства работ произвольного смещения на заводах и в предприятиях технического персонала и с разъяснением порядка направления возникающих между этим персоналом и рабочими недоразумений»¹. Однако, подписывая соглашения с рабочими объединениями, предприниматели всячески противились принятию законов, закрепляющих завоевания рабочих в сфере социально-трудовых отношений.

В этот период широкое распространение получило заключение тарифных соглашений и коллективных договоров.

В редакционной статье первого номера «Вестника Петроградского общества заводчиков и фабрикантов» выражалась уверенность, что «свободные граждане промышленники и свободные граждане рабочие найдут общий язык»². В мартовском номере журнала «Промышленность и торговля» подчеркивалось: «Мы не сомневаемся в том, что при посредничестве примирительных учреждений организованному рабочему удастся сговориться с организованным предпринимателем и наладить мирное совместное существование»³.

В тех случаях, когда сторонам не удавалось достигнуть соглашения по тому или иному вопросу в ходе переговоров, спорные вопросы решались в различных примирительных органах. Такими органами были конфликтные, согласительные, автономные комиссии и др.

В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных учреждениях и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Если примирительные камеры различных уровней не смогли разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, также создаваемый на паритетной основе. В положении отмечалось, что, если на крупных предприятиях с числом работающих более 10 тыс. заводская примирительная камера не разрешила спор, дело сразу передавалось в третейский суд⁴.

Со второй половины 1917 года ситуация кардинально изменилась. Предприниматели не были склонны идти на уступки рабочим. Подписание тарифных соглашений и договоров всячески затягивалось, что приводило к обострению трудовых конфликтов. Наступление предпринимателей на права рабочих исключило возможность установления социального мира⁵.

¹ Цит. по: Морозов В. Б. Тарифно-договорная деятельность профсоюзов после Февральской революции // Клио. 2014. № 1 (85). С. 49–53.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Там же.

После установления советской власти в октябре 1917 года, которая осуществлялась в форме диктатуры пролетариата, началось формирование принципиально нового трудового законодательства, основанного на защите интересов работников. Первоначально оно носило декларативный характер, так как существующие возможности не позволяли реализовывать провозглашенные в нем гарантии прав трудящихся.

Переход к новой экономической политике в начале 1920-х годов поставил перед Советским государством вопрос о необходимости регулирования трудовых отношений с учетом допущения рыночной экономики. Все трудовые отношения определялись законодательством, которое фиксировало минимум прав трудящихся, что нашло проявление в вопросах заработной платы, установления восьмичасового рабочего дня, сроков выплаты заработной платы, продолжительности отпуска и т. п. Все это в сочетании с работой профсоюзов по заключению коллективных договоров способствовало снятию социальной напряженности и сокращению трудовых конфликтов, особенно с проявлением насилия.

Многие вопросы, которые ранее вызывали конфликты и становились катализатором насилия, теперь нашли отражение в трудовом законодательстве. Эти изменения можно увидеть на примере регламентации штрафования работников. В соответствии с Кодексом законов о труде штрафование работников нанимателем допускалось только с согласия профсоюзов и инспекции труда. Совершенно освобождалась от взыскания та часть заработной платы, которая равнялась минимуму зарплаты, с излишка можно было удерживать не свыше 50 % для сумм, взыскиваемых на содержание членов семьи, и 20 % для всех остальных сумм взыскания¹.

В постановлениях Народного комиссариата труда и *Всероссийского центрального совета профессиональных союзов* признавались недопустимыми внесудебные удержания. Удержания из заработной платы по решению суда могли осуществляться только в ограниченных пределах.

В развитие предписания Гражданского процессуального кодекса Наркомат труда и Наркомат юстиции издали постановление, в котором от взыскания освобождались все суммы, выдаваемые в виде не заработной платы, а компенсации за неиспользованный отпуск, за изнашивание принадлежащего работнику инструмента, за невыданную спецодежду и т. п.²

¹ *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 121.

² Экономика и жизнь. 1923. 13 нояб. № 206.

В соответствии с советским трудовым законодательством наниматель нес уголовную и гражданскую ответственность за нарушение трудового права. В случае нарушения нанимателем Кодекса законов о труде и издаваемых в его развитие и дополнение декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а также нарушения действующих норм об охране труда и социальном страховании он карался штрафом не ниже 100 рублей золотом или лишением свободы на срок до одного года. Если нарушение охватывало группу рабочих или значительное их количество, то наказание повышалось до лишения свободы на срок не менее одного года или штрафа не ниже 1000 рублей золотом¹.

Особое наказание устанавливалось за воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов (месткомов), профессиональных союзов и их уполномоченных. Оно предполагало лишение свободы на срок не менее шести месяцев и (или) штраф или конфискацию имущества².

Повышенная ответственность работодателя устанавливалась на предприятиях, деятельность которых была связана с опасностью для окружающих. Работники освобождались от необходимости доказывать вину нанимателя, так как последний отвечал за вред, если не мог доказать, что «вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла или грубой небрежности самого потерпевшего»³.

ВЫВОДЫ

Исследование проблемы насилия в социально-трудовых отношениях показывает, что причины его появления кроются в существующих противоречиях между трудом и капиталом.

Стремление предпринимателей победить в жесткой конкурентной борьбе неизбежно вело к снижению ими стоимости рабочей силы. Изначально работник был поставлен в невыгодные для себя условия на рынке труда. Обладая свободой, он на практике зависел от воли работодателя, который мог навязать выгодные для себя условия найма. Работник не мог без убытка для себя отклонить предложения работодателя. Наемный рабочий был вынужден продавать свой труд по цене, выгодной нанимателю, по сути, занимаясь его распродажей.

¹ *Варшавский К. М.* Указ. соч. С. 154.

² Там же. С. 154.

³ Там же. С. 156.

Все это способствовало проявлению насилия со стороны работодателей, которое выражалось в различных формах и носило в основном рациональный характер. Во многих случаях его формы приобретали законный характер, находя свое закрепление в правилах для рабочих, утверждаемых владельцами предприятия. Первоначально насилие, проявлявшееся, например, в произвольном штрафовании работников, было направлено на установление трудовой дисциплины на предприятии. Однако со временем оно стало существенным фактором извлечения прибыли владельцами предприятий.

Постепенно насилие приобретало обезличенный характер, когда фабрикант предписывал рабочим определенный образ действий, начиная со вступления в брак и заканчивая вхождением в профессиональный союз. Данная форма насилия усугублялась действиями администрации предприятий, которая часто злоупотребляла правилами, принося личные мотивы.

Насилие со стороны рабочих носило, как правило, ответный характер. Изначально поставленный в зависимое положение от нанимателя, работник проявлял ответное насилие только в безвыходной для себя ситуации, когда уже не мог терпеть свое положение. Первоначально насилие со стороны работников носило стихийный характер и проявлялось в крайне жестких действиях.

Однако постепенно, по мере роста профессионализма и культурного уровня рабочих, насилие приобрело организованный и системный характер. Этому способствовало появление профессиональных союзов, рабочих партий и других объединений наемных работников.

Государственная политика в отношении насилия в социально-трудовых отношениях определялась прежде всего желанием обеспечить устойчивое социально-экономическое положение в стране, которое благоприятствовало бы развитию промышленности. Необходимость разработки законодательства, регламентирующего социально-трудовые отношения, определялась ростом трудовых конфликтов, которые, как правило, сопровождались проявлениями насилия с обеих сторон трудовых отношений. При этом государство, содействуя развитию промышленности, не разрабатывало превентивных мер, а только реагировало на конфликты, подавляя их репрессивными методами.

Со временем государственная политика эволюционировала в сторону профилактики возникновения социально-трудовых конфликтов, что проявилось в разработке трудового законодательства, призванного снять наиболее острые противоречия в социально-трудовых отношениях. Непоследовательность, а порой и нежелание идти на уступки

рабочим привели к острому социально-политическому кризису и революционным событиям 1917 года.

Политика советской власти полностью изменила соотношение сил между предпринимателями и наемными работниками, практически ограничив возможности владельцев предприятий использовать насилие как инструмент извлечения прибыли.

Глава 3

ПРОЯВЛЕНИЕ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

3.1. РЫНОЧНЫЕ РЕФОРМЫ КАК КАТАЛИЗАТОР НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Экономические реформы существенно повлияли на все сферы жизнедеятельности общества, а в первую очередь на трудовую сферу. Рыночные принципы хозяйствования привели к изменениям в социально-политической структуре общества — расслоению на классы, перераспределению собственности и др. Все это обусловило кризисное состояние социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения (СТО) многогранны и затрагивают самые разные сферы: рабочее время и время отдыха, оплату труда, гарантии и льготы, отношения занятости, переобучение работников, социально-партнерские отношения, рассмотрение и разрешение трудовых споров, охрану труда. Помимо этого, система социально-трудовых отношений включает отношения по организации и управлению, трудоустройству и получение дополнительного профессионального образования либо подготовку у конкретного работодателя¹.

В связи с переходом к договорным отношениям субъектами СТО стали работодатели, работники и государство. В 1990-х годах количество работников резко сократилось. Этому способствовали: кризис производства в результате преобразований; преступная практика задержки заработной платы; несправедливое распределение доходов предприятий между работодателями и наемными работниками; отсутствие учета в структуре зарплаты затрат на оплату жилья, образования, медицинской помощи; потребительское отношение работодателей к человеческим ресурсам. В итоге почти 15 % работников пополнили армию безработных. Немалая часть вполне работоспособного и квалифицированного населения сменила сферу деятельности, перейдя в торговые организации и другие частные предприятия. Доминирующее положение в трудовых отношениях безоговорочно заняли работодатели.

¹ *Морозов П. Е.* Пути преодоления несовершенства трудового законодательства о социально-трудовых отношениях // Российская юстиция. 2015. № 2. С. 25–28.

Характеризуя рассматриваемый период, Р. З. Лившиц высказал следующее суждение: «Экономическая сущность эксплуатации заключается в изъятии у работника созданного им прибавочного продукта и, что очень важно, невозвращение его работнику. Это неизбежно при любой организации коллективного труда. В примитивных формах производства прибавочный продукт изымает предприниматель, в сложноорганизованном производстве — различные государственные органы. Все общественные расходы базируются на отнятом прибавочном продукте»¹.

Все это создало серьезные проблемы в жизнеобеспечении работников. Кроме того, что их заработная плата по сравнению с дореформенным периодом снизилась на 35–40 %, она составляла лишь треть зарплаты служащих и руководителей. К такому выводу пришел Б. И. Максимов, описывая современных российских рабочих на основании данных из официальных источников².

Еще одной серьезной проблемой для реализации трудовых прав стало рейдерство. Этот феномен называют полулегальным отъемом предприятий, что, как правило, сопровождается сменой руководства. Нередко предприятия захватываются силовыми методами. Физическое воздействие причиняет вред не только руководству предприятий, но и рядовым работникам. Это негативное явление продолжает существовать и в настоящее время. К. К. Григорян со ссылкой на данные арбитражных судов России отмечает, что после внесения антирейдерских поправок в Уголовный кодекс РФ³ (УК РФ) в 2010 году рейдерская активность возросла в два раза, но ущерб от ее деятельности существенно сократился, так как атакам в основном стали подвергаться мелкие предприятия⁴.

При рейдерском захвате, как правило, происходит номинальная ликвидация предприятия и смена собственника имущества, что влечет за собой массовое принудительное увольнение работников. В большинстве случаев новый собственник не возвращает их на прежнее место работы.

¹ Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 49.

² Максимов Б. И. Характеристика и действия современных российских рабочих // Петербургская социология сегодня. 2014. № 5. С. 56.

³ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу 22.08.2021) // Российская газета. 1996. № 113–115.

⁴ Григорян К. К. Социальные и экономические последствия рейдерства // Экономические науки. 2013. № 8 (105). С. 29.

В 1990-х годах, когда в стране было крайне тяжелое экономическое положение, работодатели были вынуждены незаконно увольнять работников, чтобы предприятие могло «выжить» в условиях кризиса. Для этого использовались легальные способы, реализация которых происходила незаконным образом. Критикуя организационные приказы, В. В. Ершов подчеркивал, что в них ликвидация фактически подменяла реорганизацию и происходило это в основном с целью увольнения неугодных работников¹.

Еще одна форма давления работодателей на работников связана с институтом трудового контракта. Сложившееся положение предопределило доминирование работодателей на этапе заключения трудовых контрактов. По своему статусу они были инициаторами соглашений, включающих дополнительные условия, не предусмотренные трудовым законодательством. Как отмечает Н. В. Демидов, «произошел закономерный процесс: на практике установился диктат условий работодателя, а свою идеально прогнозирующую форму контракт принял лишь в отношении единичных уникальных специалистов»².

После этого насилие в СТО приняло более открытую форму, что проявлялось в моральном унижении и ущемлении человеческого достоинства. По данным опроса работников, представленным Б. И. Максимовым, половина респондентов заявили об унижающих человеческое достоинство ситуациях, в которые их поставил работодатель. Люди подвергались прямому оскорблению и попыткам унизительно-го подкупа, им приходилось выслушивать грубые выражения, не согласующиеся с характером трудовых взаимоотношений. Автор приводит пример, когда работники за тысячу рублей отклоняли кандидатуру директора, ранее избранного коллективом, и голосовали за нового хозяина, использующего в своей деятельности методы насилия³.

Задержки выплаты зарплаты были повсеместным явлением. Однако в государственных масштабах предпринимались попытки решения этой проблемы, вплоть до введения уголовной ответственности. В большей степени применялись и до сих пор не изжиты такие формы давления на работников, как неполная оплата простоев, вынужденных отпусков, невыплата компенсаций, несвоевременная индексация

¹ *Ершов В.* Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ // Российская юстиция. 1994. № 3. С. 26.

² *Демидов Н. В.* Особенности реализации норм об увольнении работника по инициативе работодателя в 1990-е годы // История права. 2018. № 12 (145). С. 151.

³ *Максимов Б. И.* Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия // Мир России. 2002. № 3. С. 110.

заработной платы, приравнивание заработной платы к существующему минимальному размеру оплаты труда. Нередко искусственное занижение заработной платы, а также другие нарушения, связанные с оплатой труда, работодатели используют для того, чтобы вынудить работника уволиться «по собственному желанию».

Еще одна проблема, воспринимаемая работниками как насилие, касается протекционизма в пользу конкретных лиц, злоупотребления служебным положением, оказания давления на сотрудников, неправомерных действий в отношении кого-либо из работников.

В Российской Федерации насилие не рассматривается как вредный производственный фактор. Соответственно, в законодательстве не предусматриваются меры защиты работников от насилия. Чаще всего различные приемы давления применяются с целью принуждения неугодных к увольнению. Чтобы склонить пострадавшего работника к сокрытию факта несчастного случая, нередко прибегают к запугиванию. Во многих случаях оскорбление подчиненных, унижение их человеческого достоинства является нормой поведения работодателя, который не задумывается о том, что это служит сильным стрессором не только для работника, но и для всего коллектива. «Стрессоры рабочей среды, — считает А. Мазин, — тесно связаны с последствиями для здоровья и дополнительными расходами. Более того, оценочный эффект на рабочем месте существенно велик, например, число смертей, связанных с такими стрессорами, превышает число смертей от диабета»¹.

К стрессорам в коллективе обычно относят отсутствие эмпатии, физическое и психологическое насилие, моббинг, токсичное руководство, дискриминацию и др.

Токсичное лидерство или токсичное руководство — понятие новое, но уже довольно широко употребляемое. Классификация, представленная К. Пеллетье, содержит несколько типов токсического лидерства:

— оскорбительное (враждебное вербальное и невербальное поведение), тираническое (недоверчивое, снисходительное, высокомерное, жесткое и негибкое);

— деструктивное (нарушение законных интересов организации, подрыв и (или) саботаж целей, задач, ресурсов и эффективности, игнорирование вопросов благополучия подчиненных и их удовлетворенности трудом);

¹ Мазин А. Трудовая дискриминация: болезнь, которую нужно лечить // Человек и труд. 2003. № 2. С. 29.

— издевательское (умственная или физическая сила в отношении кого-то, кто может оказаться в более слабом или подчиненном положении);

— неэффективное и неэтичное (дисфункциональные черты, например жесткость, черствость, коррумпированность, злобность)¹.

В последнее время ученые начали изучать связанную с трудом проблему социального загрязнения. Авторский коллектив РФФИ за счет гранта провел исследование «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики» и пришел к выводу, что причиной социального загрязнения является «токсичность внутриорганизационной среды». Были выявлены четыре группы основных элементов, негативно влияющих на атмосферу в организации:

- токсичная практика управления персоналом;
- токсическое руководство;
- токсический персонал;
- токсичное рабочее место.

Понятие токсического руководства в числе прочих включает характеристики недобросовестных работодателей, принуждающих персонал трудиться сверхурочно без соответствующей компенсации либо способных уволить работника с нарушением законодательства². Таким образом, токсичность внутриорганизационной среды бывает во многом обусловлена деструктивным поведением руководства.

По данным исследовательского центра портала Superjob.ru, основным фактором стресса для работников является плохое отношение руководителей и их непрофессионализм. Это обстоятельство отметили 24 % респондентов³.

Обширный материал для анализа сложившейся ситуации с насилием на рабочих местах дает судебная практика. Следует признать, что требования работников не всегда удовлетворяются судом, несмотря на то что действия работодателей воспринимаются работниками как насилие. Так, с иском к муниципальному учреждению здравоохранения «Медсанчасть г. Кедрового» обратился Ч., потребовав

¹ *Pelletier K. L.* Leader toxicity: An ampirical investigation of toxis beavior and rhetoric // *Leadership*. 2010. Т. 6, № 4. Р. 373–389.

² Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения : коллективная монография / А. Э. Федорова, М. В. Чудиновских, Е. И. Борзенко [и др.] ; под ред. А. Э. Федоровой. Екатеринбург : Юника, 2019. С. 29.

³ Работать без стресса удается лишь 7 % россиян // ITC news : [сайт]. 2019. 5 авг. URL: <https://www.itcnews.ru/news/detail.php?ID=137595>.

компенсировать причинение морального вреда, защитить его честь, достоинство и деловую репутацию от действий главного врача Ш. В обоснование иска Ч. пояснил, что по указанию и. о. главного врача им была подготовлена объяснительная записка по факту госпитализации в стационар гражданки, поступившей во время его дежурства без осмотра дежурным врачом. Претензия истца была основана на том, что главный врач допустила в отношении него оскорбительные действия: перечеркнула текст черным фломастером, внесла в него исправления, подчеркнув недостаточное знание орфографии, сопроводив все это текстом «Еще раз внятно написать объяснительную: почему самостоятельно госпитализировал пациентку без вызова деж. врача?» и буквами «ггго», которые истец расценил как письменное обозначение смеха.

Истец счел, что главный врач допустила в отношении него действия, умаляющие его человеческое и профессиональное достоинство, деловую репутацию, унизила его как личность. В результате незаконных действий главного врача он испытал чувство депрессии и у него повысилось давление.

Рассматривая дело, суд первой инстанции дал надлежащую оценку имеющимся в деле доказательствам, в том числе объяснительной записке, и обоснованно пришел к выводу, что действия главного врача МУЗ МСЧ г. Кедрового — наложение некорректной и неконкретной резолюции на объяснительной записке Ч., перечеркивание фломастером всего текста записки, исправление ошибок, расстановка вопросительных знаков — носят неэтичный и некорректный характер по отношению руководителя к подчиненному работнику. Установив факт, что действиями работодателя, заключающимися в унижении достоинства личности работника, нарушении его нематериальных благ, суд пришел к обоснованному заключению о компенсации морального вреда¹.

В другом случае насилие выразилось в принуждении к увольнению. Как свидетельствует истец А., его и еще трех его коллег-водителей неожиданно сняли с маршрута и отвезли в отдел кадров, где предложили написать заявление на увольнение, объяснив, что в случае отказа они будут уволены по другой статье — в связи с продажей фальшивых билетов.

¹ Кассационное определение Томского областного суда от 30 декабря 2011 года по делу № 33-4101/2011 // Наш суд : [сайт]. URL: <http://www.ourcourt.ru/tomskij-oblastnoj-sud/2011/12/30/655543.htm>.

Изучив доказательства, представленные сторонами, суд признал увольнение А. незаконным, поскольку основным критерием при расторжении трудового договора по соглашению сторон является их волеизъявление. В данном же случае воля истца на прекращение трудовых отношений отсутствовала. «Несмотря на то, что трудовое законодательство не содержит определенных правил заключения соглашения о прекращении трудового договора, правовая природа указанного основания прекращения трудового договора, зависящего от взаимного добровольного волеизъявления двух сторон договора, предполагает необходимость установления того, что каждая из сторон должна дать согласие не только на саму возможность прекращения трудового договора по указанному основанию, но и понимать форму и момент заключения соглашения, когда оно будет считаться окончательно оформленным и наступят установленные им юридические последствия». Поскольку работодатель предоставил истцу соглашение в день его подписания, у него не было времени и возможности оценить правовые последствия этого документа¹.

В ст. 81 ТК РФ закреплен перечень оснований увольнения работника без его согласия. Этот перечень является закрытым и не подлежит расширенному толкованию. Однако нередко работодатели, используя методы насилия, вынуждают неугодного им работника уволиться «по собственному желанию» или «по соглашению сторон».

Принуждение к увольнению — умышленные действия работодателя (угрозы, обман, фальсификация документов и пр.) с целью понуждения к написанию заявления с просьбой расторгнуть трудовой договор либо по собственному желанию, либо по соглашению сторон. Давление работодателя, оказываемое на неугодного работника с целью его увольнения, полностью исключает свободу его волеизъявления. При обращении в суд работник должен представить доказательства принуждения к увольнению.

При приеме на работу с работницей был заключен договор о полной материальной ответственности. Затем работодатель обвинил ее в недостаче и потребовал написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации при проверке законности и обоснованности принятого решения было установлено, что увольнение истицы произо-

¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27 июля 2021 года № 88-16841/2021 // Время бухгалтера : [сайт]. URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vtorogo-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiktzii-ot-27-07>.

шло под давлением работодателя, что Судом было расценено как насилие в трудовых отношениях. Оценив представленные доказательства, в том числе СМС-переписку, Суд пришел к выводу об отсутствии у работницы добровольного волеизъявления при написании заявления о расторжении трудового договора¹.

Очевидно, что факт давления на работника рассматривается российскими судами как насилие и получает соответствующую правовую оценку.

Интересным для нашего исследования является Постановление ЕСПЧ от 8 декабря 2009 года по делу «Агилера Хименес и другие (Aguilera Jimenez and Others) против Испании».

Шесть курьеров компании обратились в суд в связи с увольнением с работы после публикации карикатуры, которая касалась директора по кадрам и других сотрудников компании. Предмет спора заключался в том, была ли карикатура настолько оскорбительной и умаляющей достоинство ее персонажей, чтобы применить к ее авторам санкцию в виде увольнения.

Трибунал по трудовым спорам признал увольнение работников оправданным, расценив публикацию как оскорбительную, умаляющую честь и достоинство их коллег и выходящую за рамки свободы выражения мнения. Примечательно решение Палаты Европейского суда по правам человека, которая указала, что испанские суды подробно исследовали обжалуемое событие и пришли к следующему выводу:

— рисунок и статья представляли собой личные нападки, являвшиеся оскорбительными, резкими, неуместными и непригодными для законной защиты интересов заявителей;

— заявители вышли за рамки приемлемого права на критику.

Делая такой вывод, суды взвесили конкурирующие интересы согласно национальному законодательству, и их решения нельзя признать необоснованными или произвольными. Таким образом, власти не злоупотребили своей свободой усмотрения, наказывая заявителей.

Следующий вопрос, рассмотренный Европейским судом по правам человека, касался соразмерности санкции, примененной к заявителям, а именно их увольнения, и степени серьезности содержания бюллетеня. Суд разъяснил, что карикатура и статьи были опублико-

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 мая 2021 года № 11-КГ21-8-К6 // КонсультантПлюс: [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUPDoO>.

ваны в бюллетене отделения профсоюза, издаваемом по месту работы заявителей, но обвинения были направлены не на компанию, а на физических лиц. При этом было отмечено, что рамки допустимой критики в отношении частных лиц уже, чем в отношении политиков или государственных служащих при исполнении ими служебных обязанностей.

Из Постановления Европейского суда по правам человека от 12 сентября 2011 года следует:

— на обложке информационного бюллетеня была помещена карикатура, изображающая двух работников компании, занимающихся сексуальным удовлетворением директора по кадровой работе;

— работники критиковались в двух статьях, сформулированных в вульгарных выражениях, за дачу показаний в пользу компании во время разбирательства, возбужденного заявителями;

— информационный бюллетень распространялся среди работников и демонстрировался на профсоюзной доске объявлений в помещениях компании.

Заявители были уволены за тяжкий проступок, а именно за умаление репутации двух работников и директора по кадровой работе, о которых говорилось в бюллетене.

В конечном счете Трибунал по трудовым спорам:

— отклонил их жалобы, постановив, что увольнения были оправданы с точки зрения соответствующих положений Закона о труде;

— постановил, что карикатура и две статьи носили оскорбительный характер и умаляли достоинство заинтересованных лиц, выходя за рамки свободы выражения мнения.

Дальнейшие жалобы заявителей оказались безуспешны¹.

Довольно интересным представляется вывод Суда по итогам рассмотрения жалобы. Суд счел, что спор затронул не только частные интересы, но и общие интересы всех работников компании. Однако и это не может оправдать использование оскорбительных карикатур и выражений в трудовых отношениях, которое было допущено не в ходе необдуманной реакции или спонтанной устной перепалки, а реализовалось в письменной форме, что было публично продемонстрировано в помещениях компании.

Предметом рассмотрения Европейского суда по правам человека также стал навязанный гражданке Республики Того Силиаден труд,

¹ Информация о Постановлении ЕСПЧ от 12.09.2011 по делу «Паломо Санчес и другие (Palomo Sanchez and Others) против Испании» (жалоба № 28955/06) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

который Суд признал принудительным. По российскому законодательству под принудительным трудом понимается работа, которую человек вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения (ч. 2 ст. 4 ТК РФ).

Заявительницу привезли во Францию, когда ей еще не исполнилось 16 лет. Проживая у родственников отца, она в течение нескольких лет была вынуждена работать домашней прислугой без оплаты труда по 15 часов в сутки. Против супругов возбудили уголовное дело, но приговор вынесен не был в связи с отсутствием противоправности в их действиях.

В Европейском суде по правам человека обсуждению подлежало выполнение требований ст. 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, гласящей, что никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду¹.

Суд разъяснил, что ст. 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод налагает на страны-участницы позитивные обязательства привлекать к уголовной ответственности при нарушении указанной нормы. «В соответствии с современными стандартами и тенденциями, касающимися защиты людей от рабства, говорится в решении Европейского суда по правам человека, подневольного состояния и принудительного или обязательного труда, на государствах лежит обязанность объявлять уголовно наказуемым и наказывать любой акт, направленный на содержание какого-либо лица в положении, противоречащем статье 4 Конвенции».

Одновременно Суд оценил, можно ли квалифицировать сложившуюся ситуацию как рабство, и пришел к выводу, что, хотя заявительница и была лишена личной независимости, доказательства не свидетельствуют о том, что супруги осуществляли в отношении нее реальное право собственности, «низведя ее статус до вещи». Положение заявительницы было подневольное, что охватывается понятием принудительного труда.

¹ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950; с изм. от 24.06.2013) (вместе с «Протоколом № 1 (подписан в г. Париже 20.03.1952); Протоколом № 4 «Об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней» (подписан в г. Страсбурге 16.09.1963); Протоколом № 7 (подписан в г. Страсбурге 22.11.1984) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

Согласно французскому законодательству рабство и подневольное положение не относятся к уголовно наказуемым деяниям, поэтому супруги были оправданы, но с них взыскали сумму морального вреда в пользу заявительницы.

Поэтому Европейский суд по правам человека дал французскому уголовному законодательству оценку следующего содержания: «уголовное законодательство, действовавшее в период времени, фигурирующий по делу, не предоставило заявительнице конкретную и эффективную защиту от действий, жертвой которых она стала. Следовательно, французское государство не выполнило свои позитивные обязательства по статье 4 Конвенции»¹.

В России принудительный труд запрещен в соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ². Принимая решение о взыскании заработной платы в пользу работника, суды нередко ссылаются на требования указанной нормы. Так, Арбитражный суд Московского округа, рассматривая требование о неправомерности начисления сотрудникам ООО «Стрейв» — генеральному директору, заместителю генерального директора и экономисту — заработной платы в размере, соответствующем штатному расписанию и трудовым договорам в связи с тем, что размер заработной платы генерального директора не был определен общим собранием в силу п. 10.6 Устава общества, отметил, что поскольку принудительный труд запрещен, заработная плата ответчику и иным работникам подлежала начислению³.

Что же касается использования рабского труда, то в 2003 году в УК РФ была введена ст. 127.2 «Использование рабского труда»: «Использование труда человека, в отношении которого осуществляются полномочия, присущие праву собственности, в случае, если лицо по независящим от него причинам не может отказаться от выполнения работ (услуг)». Статья содержит квалифицирующие признаки, в том числе причинение смерти по неосторожности, причине-

¹ Информация о Постановлении ЕСПЧ от 26.07.2005 по делу «Силиаден (Siliadin) против Франции» (жалоба № 73316/01) // Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2005. № 1.

² Конституция Российской Федерации (принята всенар. голосованием 12 декабря 1993 г., с изм., одобр. в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

³ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 11 октября 2016 года № Ф05-15215/2016 по делу № А40-55900/14 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

ние тяжкого вреда здоровью или иные тяжкие последствия, а также совершение преступления организованной группой.

В связи с этим показательно уголовное дело, возбужденное по факту использования рабского труда. Так, супруги Хребтовы, применяя насилие, удерживали на территории своей усадьбы потерпевших с целью использования рабского труда. Потерпевшие проживали на территории усадьбы в кочегарке, которая запиралась на навесной замок, и работали ненормированный рабочий день, не получая денежного вознаграждения. При этом подвергались наказаниям, лишению свободы и не имели возможности освободиться из неволи¹.

Соответственно, Российская Федерация выполнила свои позитивные обязательства по ст. 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Еще одной формой насилия в трудовом коллективе является харассмент, что означает (от *англ.* harassment) оскорбление, притеснение, агрессию; совершение каких-либо действий в отношении определенного лица без его согласия. Основные типы сексуального харассмента и его признаков представлены в систематизированном виде А. А. Каравановым и И. Ю. Устиновым²:

— оскорбления, то есть высказывания суждений и выражений, дискриминирующих или оскорбляющих собеседника по половому признаку в любой форме; неприличные шутки, выражения или любой юмор на тему секса или сексуальных отношений в присутствии представителей противоположного пола без их предварительного согласия и т. п.;

— приглашения и принуждения, то есть нежеланные и (или) оскорбительные приглашения к совместным действиям либо принуждения, способные расцениваться как сексуальное домогательство;

— прикосновения к физическому телу лица противоположного и собственного пола;

— вторжение в личное рабочее пространство, подразумевающее чрезмерное приближение к собеседнику противоположного пола в процессе беседы;

— длительное беспричинное разглядывание (интимный взгляд);

¹ Апелляционное определение Курганского областного суда по уголовному делу № 22-788/2015 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

² Караванов А. А., Устинов И. Ю. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе // Территория науки. 2013. № 3. С. 74–81.

- комментирование одежды сотрудника, если эти комментарии имеют гендерную специфику или сексуальный подтекст;
- оголение части физического тела и снятие с себя части одежды в присутствии представителей противоположного пола без их предварительного согласия под любым предлогом;
- комплименты эротического содержания;
- показное отсутствие внимания к человеку по половому признаку, например пересказывание эротических историй в присутствии представителей противоположного пола;
- наличие в служебных помещениях любых изображений полностью или частично обнаженного человеческого тела, например репродукций картин¹.

Очевидно, что представленная классификация основана на данных зарубежных источников. Так, в российском обществе агрессивное вторжение в «интимную зону человека» (40–50 см) вряд ли будет расценено как сексуальное домогательство, скорее как угроза причинения вреда.

Домогательства на рабочих местах не являются проблемой какой-либо отдельно взятой страны. Согласно Ежегодному глобальному индексу по правам человека, опубликованному Международной конфедерацией профсоюзов, с домогательствами хотя бы однажды сталкивались от 40 до 50 % трудящихся. Не является исключением и Россия. По данным исследования, проведенного профсоюзами, Центром социально-трудовых прав и учеными Высшей школы экономики, почти 30 % российских граждан свидетельствуют о гендерном насилии на рабочих местах. При этом отмечается, что данная цифра существенно занижена, так как многие жертвы домогательств не обращаются за помощью.

В докладе Международного бюро труда о насилии в отношении мужчин и женщин в сфере труда подчеркивается, что между обеспечением достойных условий труда, отсутствием дискриминации и гарантией профсоюзной защиты, с одной стороны, и предотвращением насилия в отношении женщин и мужчин на рабочем месте — с другой, существует тесная связь.

Анализ, проведенный коллективом авторов Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, показал, что около 70 % трудоспособных граждан, не достигших пенсионного возраста, имеют серьезные нарушения здоровья. Помимо травм на про-

¹ Караванов А. А., Устинов И. Ю. Указ. соч.

изводстве, к тяжким последствиям приводит постоянный стресс на работе, возникающий преимущественно по вине работодателей, которые в качестве основного управленческого метода используют запугивание, оскорбления, обман и другие способы давления, противоречащие действующему международному и национальному законодательству.

В Российской Федерации вопросы защиты от насилия не рассматриваются ни на уровне законодательства, ни на уровне практики. Суды дают оценку уже совершившемуся правонарушению, и это является единственным способом профилактики. В ТК РФ отсутствуют нормы, предусматривающие защиту от психологического преследования. Единственным официальным документом, в котором прямо говорится о психологическом риске на рабочем месте, является Национальный стандарт РФ «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте», утвержденный и введенный в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 декабря 2013 года № 2327-ст. В преамбуле Стандарта дается оценка психологическим рискам: «Психосоциальные риски, стресс на работе, насилие и преследование (психологическое преследование, запугивание и травля) теперь признаются основными проблемами БТиОЗ. Почти каждый третий европейский рабочий, а точнее более 40 миллионов людей, заявляют, что они подверглись стрессу на рабочем месте. Психосоциальные риски могут иметь негативное воздействие в плане человеческих, социальных и финансовых затрат. Негативные последствия на индивидуальном уровне включают плохое состояние здоровья и самочувствия и проблемы в межличностных отношениях на работе и в личной жизни».

Помимо оценки психологических рисков, в стандарте дано понятие преследования: «Преследование (запугивание, травля) на работе (harassment (bullying, mobbing) at work): преследование, оскорбление, социальное исключение кого-либо или осуществление негативного влияния на выполнение кем-либо его служебных заданий; негативные действия являются повторяющимися, регулярными и продолжаются в течение определенного периода времени».

В тексте стандарта указано, что этот документ предназначен для использования организациями, желающими устранить или минимизировать психологические риски в отношении сотрудников; совершенствовать менеджмент психосоциальных рисков; подтвердить

соответствие с собственной политикой безопасности труда и охраны здоровья и психосоциальных рисков¹.

Судебные решения демонстрируют, что в случае проявления насилия со стороны работодателя работник остается один, без чьей-либо помощи. И только суды после длительного и тщательного исследования доказательств могут оценить законность и обоснованность решения, принятого работодателем.

На наш взгляд, основным субъектом, способным оказать экстренную помощь пострадавшему работнику, являются профсоюзы. ФНПР, действуя в соответствии с Конвенцией МОТ № 187 «Об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне», стала инициатором разработки системы управления охраной труда². Правозащитная работа профсоюзов в основном осуществляется посредством проверок соблюдения работодателями трудового законодательства; внесудебной, досудебной и судебной защиты трудовых прав и законных интересов работников; правовой экспертизы проектов законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников; консультативной и разъяснительной работы. Такая же комплексная работа должна проводиться в отношении насилия в трудовой сфере, которое следует рассматривать как вредный производственный фактор, а значит, включать в систему охраны труда.

В 2002 году в Европейском союзе была принята Стратегия по вопросам обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте, в основу которой была положена идея «производственного благополучия». Как считают авторы Стратегии, это достаточно важно для обеспечения безопасной и здоровой производственной среды, особенно с учетом изменений в организации труда и появления новых рисков, в том числе социально-психологического характера³.

В современном обществе жертва все реже рассматривается как основной и единственный элемент, требующий пристального внимания и изучения. В настоящее время специалисты рассматривают объект

¹ Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте : Национальный стандарт РФ (утв. и введ. в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 декабря 2013 г. № 2327-ст) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

² Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области : монография / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. С. 38.

³ Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002–2006 : UNICE Position Paper. Brussels, 2002. URL: <https://www.busineurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03408-EN.pdf>.

насилия вкупе с существующими угрозами. Поэтому Стратегия основана в первую очередь на оценке рисков и политике, направленной на создание комфортных условий труда, исключающих психологические угрозы. Формирование в России нового подхода к охране труда, обеспечивающего безопасность не только на техническом и медицинском уровнях, но и с учетом психологических факторов, позволит добиться производственного благополучия и в нашей стране.

В январе 2021 года российские сервисы доставки еды и продуктов «Яндекс.Еда» и «Яндекс.Лавка» обновили свою политику. Согласно новым правилам «Яндекс» может заблокировать пользователей или ограничить их доступ к функциям сервисов за агрессивное или грубое отношение к курьерам. Компания планирует в будущем предлагать юридические консультации курьерам, которые столкнутся с подобным поведением.

3.2. ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ КАК ФАКТОР НАСИЛИЯ СО СТОРОНЫ РАБОТНИКА

Не стоит полагать, что проблема насилия в трудовой сфере касается только работников. Н. В. Демидов пишет, что меры борьбы работников за свои трудовые права, как и действия работодателя, нередко носят внеправовой характер¹. Его слова подтверждаются выводами других авторов, которые считают, что сопротивление работников приобретает форму не открытых конфликтов (судебных процессов, забастовок), а саботажей, когда формально придаться не к чему, а работа идет не так, как задумано работодателем².

9 октября 1989 года был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», призванный регулировать порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между трудовыми коллективами (коллективами подразделений) и администрацией предприятия, учреждения, организации или отраслевыми (межотраслевыми) органами управления³.

¹ Демидов Н. В. Указ. соч. С. 152.

² Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. ДеБарлебен, С. Климовой, В. Ядова. М. : Акад. проект, 2004. 320 с.

³ Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 года // Ведомости СНД и ВС РФ. 1989. № 18. Ст. 342.

С 1990 года работники начали активно использовать протестные акции как метод разрешения коллективных трудовых споров. Требования носили в большей степени социальный характер, но затрагивали и политические вопросы.

Первая крупная забастовка началась на шахтах Кузбасса и Донбасса. Забастовка существенно подорвала экономическое состояние страны. Нехватка угля привела к остановке 24 предприятий металлургии и машиностроения. Впервые шахтеры наряду с социально-экономическими требованиями заявили об отставке Президента СССР, а также всего Кабинета министров. Не добившись удовлетворения основных требований, шахтеры прекратили забастовку.

1 февраля 1996 года вновь состоялась крупная забастовка работников предприятий угольной промышленности. Она продлилась всего два дня, но все заявленные требования были выполнены. Поскольку эта забастовка была крупномасштабной, в ней участвовали 87 % работников, и состоялась она в преддверии выборов президента, руководство страны было вынуждено изменить режим налогообложения и обеспечить отоплением семьи шахтеров.

В 1997 году состоялась первая самостоятельная забастовка учителей, в которой участвовали более 500 тыс. человек. В результате лишь часть регионов погасили им долги по зарплате, а требования большей части бастующих остались без внимания. Наиболее активные лишились работы.

В 1998 году вновь начали забастовку шахтеры, требуя погашения долгов по заработной плате. В течение двух дней они перекрыли все крупные магистрали страны. В июне часть бастующих приехали в Москву к Белому дому. Правительство начало понемногу расплачиваться с шахтерами, но этому процессу помешал разразившийся в агусте экономический кризис.

В 2002 году началась крупная протестная акция работников авиационной отрасли. Суд запретил им бастовать, поэтому протесты проходили в других формах. Часть работников ушли на больничный, некоторые объявили голодовку. Работа 40 аэропортов была парализована. Своими действиями работники транспорта добились повышения зарплаты на 30 %.

Отмечается, что в этот период забастовки стали лучше подготовлены и организованы. Работники обращались за помощью в профсоюзные организации. Исключением стало выступление жителей города Пикалево во время экономического кризиса 2008–2009 годов, где помимо безработицы жители столкнулись с отключением отопле-

ния и горячей воды. Они перекрыли федеральную трассу, после чего В. В. Путин, в тот момент премьер-министр, приехал в город для наведения порядка. Он вынудил собственников градообразующих предприятий наладить производство и выплатить зарплату¹.

В докладе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» при ФНПР указано, что в 2018 году в Российской Федерации произошло 166 трудовых конфликтов, большей частью в обрабатывающей промышленности, строительстве, здравоохранении и на транспорте. По сравнению с 2017 годом количество конфликтов уменьшилось, но они стали более длительными, а противостояние между работниками и работодателями — более агрессивным. В 2019 году после временного смягчения ситуации число конфликтов резко возросло. Их основными причинами стали невыплата заработной платы и сокращение штата².

Забастовка является социальным механизмом давления наемных работников на работодателя с целью улучшения существующих на предприятии (в организации) договорных трудовых отношений, выражающимся во временном отказе (полностью или частично) от исполнения трудовых обязанностей³.

Некоторые авторы утверждают, что ситуацию, когда работник применяет насилие к работодателю, представить трудно. Речь идет не только о физическом, но и о психологическом насилии, так как трудовые отношения обусловлены связью начальник–подчиненный. Поэтому, считает С. Н. Еремина, оказание давления на работника практически невозможно⁴. Мы склонны не согласиться с данной позицией, считая, что те забастовки, которые мы наблюдали в 1990-х годах, и их воздействие на разрешение трудовых конфликтов лежат за пределами права. Фактически они являются формой давления на работодателей. Чтобы понять, относится ли такая форма давления к насилию в трудовой сфере, следует обратиться к официальному определению: «термин „насилие и домогательства“ в сфере труда обозначает ряд

¹ 20 лет забастовок: самые громкие акции протеста в истории нашей страны // Neftegaz.ru : [сайт]. 2009. 1 окт. URL: <https://neftegaz.ru/news/finance/334293-20-let-zabastovok-samy-e-gromkie-aktsii-protesta-v-istorii-nashey-strany>.

² Подцероб М. Как бастовали и голодали российские работники в 2018 году // Ведомости : [сайт]. 2019. 6 февр. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali>.

³ Реташвили М. А. Динамика забастовочного движения в современном российском обществе // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2016. № 3. С. 156.

⁴ Еремина С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 24–27.

неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых — будь то единичный или повторный случай, — целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства» (Конвенция № 190 МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда») (заклучена в г. Женеве 21 июня 2019 г.).

Во-первых, неприемлемые формы поведения возможны не только при физическом насилии, но и при психологическом. Примеры из практики забастовочного движения демонстрируют методы давления на работодателя путем нанесения неприемлемого ущерба не только ему, но и государству. Причинение психологического вреда в данном случае является квалифицирующим признаком. Именно поэтому забастовки часто оказываются под запретом.

Необходимо отметить, что своими действиями бастующие зачастую добивались выполнения своих требований. Так, в связи с трагедиями на шахтах А. Тулеев рассказал об итогах забастовок: «По иронии судьбы практически все требования горняков и их лидеров оказались выполненными... И сегодня мы пожинаем плоды шахтерских забастовок 1989–1991 годов. Требовали забастовщики выхода России из СССР — получили распад Советского Союза в декабре 1991 года. В экономической сфере: добивались самостоятельности предприятий угольной отрасли? Требовали разрешить шахтам и разрезам устанавливать свои нормы выработки? Добились! Настаивали на том, чтобы отменить дисциплинарный устав, ликвидировать государственную горно-техническую инспекцию? Дескать, мешают работать. Сделали! Требовали не проверять, не ошупывать горняков перед спуском в забой на предмет наличия табака, зажигалок, спичек? Теперь не проверяют»¹.

В. Б. Ракитский определил для рабочих в период рыночных реформ оппозиционно-силовую роль. Поскольку власти проводят политику, не отвечающую интересам рабочих, автор обозначил рабочее движение той силой, которая способна заставить что-то делать. То есть пропагандировалась роль силовых подходов, давления в определенном направлении. Рабочие должны не только заставить делать, но и сами овладеть властными полномочиями. «Наступление рабочего класса начинается с создания реального рабочего контроля, стачко-

¹ Закопавшие СССР. Шахтерские забастовки 1989–1991 годов: успех для единиц — поражение для многих // Lenta.ru : [сайт]. 2016. 27 марта. URL: <https://lenta.ru/articles/2016/03/27/miners>.

ма, совета депутатов трудящихся на предприятии, в поселке, городе. Рабочий класс создает свои органы власти, у государственной власти еще не находясь»¹. Надо признать, что автор не призывает к использованию насилия при силовых подходах и давлении. Напротив, он предлагает действовать в рамках конституционного поля.

Сегодня руководители организаций стремятся ограничить свободу выражения мнений, закрепляя соответствующие нормы в локальных нормативных актах и договорах. Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) уже сформировал практику по этой проблеме. В то время как работодатель воспринимает действия работника как способ давления на него, ЕСПЧ рассматривает те же действия как покушение на свободу выражения мнений.

Так, рассмотрев жалобу гражданина Румынии Аурелиана Опря против властей Румынии, ЕСПЧ пришел к следующему выводу. Будучи штатным преподавателем и доцентом университета, Аурелиан Опря неоднократно обращался к администрации с просьбой перевести его на должность профессора, так как он отвечает всем профессиональными требованиям. Ему было отказано в связи с отсутствием финансовых возможностей для введения этой должности на кафедре. Одновременно Аурелиан Опря являлся членом некоммерческой организации «Европейская ассоциация университетских преподавателей в Румынии», цель которой заключается в том, чтобы путем огласки злоупотреблений, незаконных действий и случаев коррупции в системе образования предупреждать снижение образовательных и исследовательских стандартов. В августе 2005 года ассоциация провела пресс-конференцию, на которой Аурелиан Опря обвинил руководство университета в поощрении коррупции и плагиате. Эта же информация поступила в СМИ. Суд отверг попытку привлечь доцента университета к уголовной ответственности по факту клеветы. Помимо этого, суд выразил мнение, «что в отношении высокопоставленных государственных служащих, выступающих в официальном качестве, допустимы более широкие границы критики, чем в отношении частных лиц»².

В деле «Кула против Турции» ЕСПЧ также принял сторону работника. Университет не смог доказать, что преподаватель немецкого

¹ *Ракитский Б. В.* Самозащита трудящихся в обществе. Трудовая демократия. М. : ИППС, 1999. Вып. 25. С. 36–37.

² Дело «Аурелиан Опря (Aurelian Oprea) против Румынии» (жалоба № 12138/08) : Постановление ЕСПЧ от 19.01.2016 // Прецеденты Европейского суда по правам человека. 2017. № 1(37). С. 70–84.

языка, приглашенный для выступления в телевизионной программе, злоупотребил своими правами. Он согласился принять участие в обсуждении темы «Культурная структура Европейского союза и традиционная структура Турции. Сравнение личностей и моделей поведения. Вероятные проблемы и предлагаемые решения». Руководство университета выразило мнение, что обсуждаемая тема не является специальностью преподавателя, поэтому его участие в телевизионной программе неуместно. Несмотря на явное неодобрение со стороны руководства, преподаватель принял участие в программе. Кроме того, впоследствии он снова принял участие в данной программе, но уже не информировал об этом руководство университета. Действия преподавателя повлекли реакцию в виде дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная комиссия придерживалась позиции, что участие в телевизионных программах должно контролироваться, однако официальной причиной выговора было названо нарушение запрета покидать «город проживания» без разрешения со стороны руководства.

Обоснование дисциплинарного взыскания вызвало сомнения у суда, поскольку, по мнению судей, заявитель и руководство университета не рассматривали отъезд из города как причину конфликта. По мнению обеих сторон, основным вопросом в деле было использование преподавателем права на свободу выражения мнения как научного сотрудника, которое, по мнению ЕСПЧ, не может быть ограничено. Суд особо отметил, что руководство университета не обосновало, почему выступление заявителя в телевизионной программе было неуместно. На просьбу о разрешении участвовать последовал отказ, а на просьбу обосновать отказ — ссылка на опасения руководителя кафедры переводов относительно степени осведомленности в обсуждаемой области. Иными словами, официальная причина выговора (нарушение запрета покидать «город проживания» без разрешения со стороны руководства) не была раскрыта в полной мере, поскольку руководство университета не объяснило, какой вред был нанесен, например, работе или репутации университета участием заявителя в телевизионной программе.

Еще один способ давления на работодателей, используемый работниками в сложных ситуациях, — злоупотребление правом. Так, Л., работая в ОАО «РЖД», совершил дисциплинарное нарушение, за что руководство ему объявило выговор. Еще одно взыскание он получил за неявку на инструктаж по охране труда. В результате Л. был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважи-

тельных причин. Считая свое увольнение незаконным, Л. обратился в суд, обосновывая свои требования тем, что в день увольнения ему был выдан листок нетрудоспособности. Однако, оценив доказательства, суд решил, что истец злоупотребил своим правом, поскольку листок нетрудоспособности был получен уже после того, как работодатель издал приказ о его увольнении¹.

Еще один случай злоупотребления правом представлен в апелляционном определении Московского городского суда. Н. был уволен за прогул — отсутствие на работе без уважительной причины. Вместо того чтобы подойти в отдел кадров и ознакомиться с приказом, Н. без согласования с руководством покинул рабочее место, а позже представил листок нетрудоспособности. Суд отказал в удовлетворении исковых требований Н. на том основании, что истец не представил больничный в тот день, когда ему было объявлено об увольнении, усмотрев в его действиях злоупотребление правом, так как он использовал больничный как аргумент для обоснования незаконности произведенного работодателем увольнения².

Используя листок нетрудоспособности как аргумент в пользу своих действий и подтверждение незаконности действий работодателя, работник фактически оказывает на него давление. В такой ситуации суды принимают сторону работодателя, расценивая обращение работника в медицинское учреждение за получением листка нетрудоспособности в момент увольнения как злоупотребление правом.

Пределы реализации гражданских прав закреплены в ст. 10 ГК РФ: «Не допускается осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)». Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на то, что злоупотребление правом противоречит принципу, согласно которому осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 ст. Конституции РФ).

Судебная практика распространила указанную норму на трудовые правоотношения. Так, Верховный Суд РФ в своем постановле-

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 20 декабря 2016 года по делу № 33-26365/2016 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWeyGUPDoO>.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 12 мая 2017 года по делу № 33-17641/201 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWeyGUPDoO>.

нии «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дает следующее разъяснение: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников».

Помимо этого, Суд конкретизировал недопустимость сокрытия временной нетрудоспособности работника в период его увольнения либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа¹.

В ст. 355 ТК РФ Федеральной инспекции труда предписывается сообщать соответствующим органам государственной власти о выявленных фактах нарушения или злоупотребления теми правами, которые не являются предметом трудовых прав. Это, пожалуй, единственный случай в трудовом праве, обозначающий его злоупотребление. Суды при рассмотрении трудовых споров обращаются к ст. 17 Конституции РФ, где в определенной степени обозначены пределы реализации в том числе и трудовых прав. В самом же трудовом законодательстве такие пределы не названы.

Ученые указывают на то, что Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» назвал недопустимость злоупотребления правом одним из общеправовых принципов. Однако, чтобы исключить злоупотребления правом в трудовых отношениях, необходимо ориентироваться не на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а на отраслевой. Представляется, что назрела необходимость в федеральном законе, вносящем

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24.11.2015) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

в ст. 2 ТК РФ специальный принцип — недопущение злоупотребления правом в трудовых отношениях¹.

В постановлении представляют интерес лишь два случая злоупотребления правами со стороны работника: сокрытие работником временной нетрудоспособности и его избрания в представительный орган или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа.

Сложность в данном случае связана с тем, что область регулирования трудового законодательства достаточно специфична и обозначена своим понятийным аппаратом. Поэтому общие нормы, регулирующие схожие отношения, не всегда достигают своей цели. Поэтому следует согласиться с тем, что задачей трудового права является выработка собственных категорий, отличных от гражданско-правовых. Актуальным остается вопрос «насколько допустимо использование в трудовых отношениях норм гражданского законодательства, в частности, ст. 10 ГК РФ, которая определяет пределы осуществления гражданских прав. Эта норма предусматривает запрет шиканы, то есть действий участников гражданских правоотношений, реализуемые с умышленным намерением причинить вред другому лицу, а также ограничение злоупотребления правами в иных формах. Это правило базируется на обеспечении равенства субъектов регулируемых им отношений, гарантии права собственности, обеспечении свободы договора, ограничении вмешательства любого участника гражданских отношений в частные дела»².

Обширная судебная практика рассмотрения трудовых споров подтверждает наши выводы о том, что не только работодатели злоупотребляют своими правами, но и работники, которые нередко используют нормы трудового законодательства недобросовестно. Как правило, установив факт злоупотребления правом любой из сторон трудовых отношений, суд отказывает в удовлетворении исковых требований. По мнению Пленума Верховного Суда, которое он высказал в Постановлении от 17 марта 2004 года № 2, если работник злоупотребил своим правом, то работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия. Это происходит независимо от того, что ст. 81 ТК РФ запрещает увольнять работника по инициативе работодателя в период его нетрудоспособности, так как отсутствие документов, свидетель-

¹ Грабовский И. А., Лиликова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости. Сер. «Философия. Социология. Право». 2013. № 23 (166), вып. 26. С. 148.

² Там же. С. 151.

ствующих об уважительной причине, как раз и указывает на злоупотребление работником его правами.

Например, рассматривая исковые требования о восстановлении на работе, Калининский районный суд г. Новосибирска пришел к следующим выводам. Работница не приступила к работе после болезни, обосновав это тем, что работодатель обязан выплатить ей определенный размер заработной платы, но при этом не направила в адрес работодателя письменное уведомление. В результате работница была уволена за прогулы.

Принимая решение, Суд разъяснил, что по смыслу ст. 142 ТК РФ и п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 работник имеет право на приостановление работы только в том случае, если задержка заработной платы составила более 15 дней и при условии письменного уведомления работодателя о приостановлении работы.

Частично требование работницы основывалось на невыплате неофициальной части заработной платы, но она не смогла доказать это в суде. Между тем работодатель представил суду направленное работнице требование явиться в офис, чтобы объяснить отсутствие на работе, а также уведомление об отсутствии задолженности по заработной плате. Работница же не обращалась к работодателю и не писала заявление на увольнение.

Такое поведение суд расценил как злоупотребление правом работника, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований в связи с тем, что в подобных случаях работодатель не несет ответственности за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Суд расценил поведение работницы как нарушение трудовой дисциплины, поскольку она не приступила к исполнению трудовых обязанностей¹.

Среди наиболее распространенных способов злоупотребления правом — сокрытие того, что работник является членом профессионального союза или руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, если его увольнение производится с учетом

¹ Решение Калининского районного суда г. Новосибирска от 16 июня 2016 года № 2-1369/2016 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Из абз. 1 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что при реализации гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в случае увольнения работники должны соблюдать общеправовой принцип, не допускающий злоупотребления правом.

Мнение экспертов о том, что ресурсы трудовых отношений предоставляют работодателям больше возможностей для злоупотребления правом, нежели работникам, является дискуссионным. Все чаще судебные споры заканчиваются не в пользу недобросовестных работников, злоупотребляющих своими правами.

Еще один пример психологического насилия — злоупотребление правом со стороны работника в случае административного приостановления деятельности организации либо временного запрета деятельности работодателя вследствие нарушения охраны труда не по вине работника. В этом случае согласно ч. 3 ст. 220 ТК РФ на время приостановления работ за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с надлежащей оплатой выполняемой работы, но не ниже среднего заработка на прежнем месте. Работник вправе отказаться от перевода на другую работу, средний размер заработной платы сохраняется в любом случае.

Таким образом, злоупотребление работником своими правами является самостоятельным основанием для отказа со стороны суда в удовлетворении его требований. Судебная практика базируется на том, что в таких ситуациях работодатель не несет ответственности за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

3.3. АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ ГОСУДАРСТВА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ПОЛЬЗА ИЛИ ВРЕД

Безопасность людей и забота о них со стороны государства не являются милостыней или произвольным благом, а его сущностный императив предполагает выполнение функционерами их обязанностей¹. В России длительное время центральное руководство брало на себя ответственность за экономическое положение государства, используя инструменты из арсенала административных средств, которые представлялись ему наиболее целесообразными². В настоящее время государство является полноправным субъектом трудовых отношений и к тому же незримо участвует во всех правоотношениях в трудовой сфере, в которые вступают граждане, юридические лица, индивидуальные предприниматели, нормативно закрепляя их правила поведения, обозначая специальные меры для защиты трудовых прав, осуществляя надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, определяя ответственность должностных лиц.

Т. А. Затолокина пишет, что государство выступает одновременно в трех ипостасях: как организация публичной власти, равноправный партнер и арбитр³.

Государственные и муниципальные органы власти наряду с другими субъектами социально-трудовых отношений осуществляют регулирование сферы труда. В связи с этим они призваны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, а также других актов в сфере труда (ч. 1 ст. 35. 1 ТК РФ).

Инициатива принятия того или иного нормативного правового акта в сфере труда может принадлежать государственным и муниципальным органам власти, но полной самостоятельностью в этом вопросе они не обладают. Эти проекты принимаются с учетом мнения профсоюзов, которые, в свою очередь, не наделены правом законодательной инициативы на федеральном уровне.

¹ *Тавокин Е. П.* К вопросу о концепции социального государства // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 125.

² *Карнай Я.* Дефицит. М.: Наука, 1990. С. 586.

³ *Затолокина Т. А.* Роль государства в правовом регулировании трудовых отношений // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: сб. науч. тр. / отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск: ОмГУ, 2002. С. 163.

Н. В. Демидов подчеркивает: «Вопреки устоявшимся убеждениям, видится необходимым признать преимущественно публично-правовую природу отрасли российского трудового права. <...> Такова фактическая сущность преобладающего объема юридических норм о труде на федеральном и региональном уровнях регулирования. Назначение предписания этих уровней — в разграничении интересов работника и работодателя, но не в ключе их собственных интересов, а с позиции нужд общества и государства. Возможность самоопределения для субъектов трудового правоотношения существенно ограничена»¹. Преимущественно публично-правовая природа отрасли российского трудового права отчетливо видна в ст. 6 ТК РФ, регулирующей разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Федерации в сфере трудовых отношений. В ст. 6 ТК РФ содержится довольно большой перечень отношений, отнесенных к ведению федеральных органов государственной власти в трудовой сфере, которые не могут самостоятельно определяться сторонами трудовых отношений.

В то же время авторами отмечается, что с учетом полномочий, закрепленных за органами государственной власти, для субъектов Федерации таких полномочий остается совсем немного. Но при этом у них есть возможность принимать нормативные правовые акты, повышающие уровень прав, свобод и гарантий работникам, «который следует понимать как минимальный уровень, представляющий собой некий обязательный стандарт со стороны Федерации». Поэтому субъекты Российской Федерации имеют право повышать данный стандартный уровень трудовых прав и гарантий. Это правило следует из систематического толкования абз. 4 ч. 1 ст. 6 и ч. 2 ст. 6 ТК РФ².

Таким образом, в соответствии с ч. 2, 3 ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, по вопросам, которые не относятся к ведению федеральных органов государственной власти.

Субъекты Российской Федерации систематически принимают законодательные и иные нормативные правовые акты, регулирующие

¹ Демидов Н. В. Верховенство публично-правовых начал в отрасли трудового права России // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 6–9.

² Шведов А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Юрид. кн., 2008. № 4. С. 89–108.

трудовые и связанные с ними отношения. Например, абз. 3 и 4 п. 1 ст. 1 Закона Республики Башкортостан от 27 февраля 1992 года № ВС-10/21 «О праздничных и памятных днях, профессиональных праздниках и иных знаменательных датах в Республике Башкортостан» (в редакции Закона Республики Башкортостан от 1 марта 2011 г.) в республике были установлены такие нерабочие праздничные дни, как Ураза-байрам и Курбан-байрам. Однако это решение вызвало сомнения у граждан и стало предметом судебного рассмотрения. Гражданин Д. счел данный закон противоречащим федеральному законодательству и обжаловал его в Верховном Суде Республики Башкортостан, но суд отказал в удовлетворении его требований. Тем не менее судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации отменила это решение, посчитав, что Республикой Башкортостан была превышена ее нормотворческая компетенция. Но с этими выводами не согласился Президиум Верховного Суда РФ. Суд применил системное толкование конституционных норм и специального закона «О свободе совести и религиозных объединениях» и пришел к выводу, что соответствующий орган государственной власти субъекта Российской Федерации вправе вводить на своей территории нерабочие (праздничные) дни по поводу религиозных праздников¹.

Органы государственной власти выступают как стороны социального партнерства в тех случаях, когда они являются работодателями, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 25 ТК РФ). Что касается организаций, то органы государственной власти и местного самоуправления в социально-трудовых отношениях являются работодателями для работников бюджетной сферы, что дает им право быть стороной при заключении коллективного договора.

Стороной территориального соглашения органы государственной власти или местного самоуправления становятся в обязательном порядке в том случае, если в нем содержатся обязательства, финансовое исполнение которых обеспечивается за счет соответствующих бюджетов (ч. 3 ст. 45 ТК РФ). Это положение рассматривается как ограничение полномочий органов государственной власти и местного самоуправления в реализации социальной политики. По мнению В. Н. Киселева, в России социальное партнерство без участия государства невозможно, хотя в мире существуют такие модели, когда

¹ Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 года № 20-ПВ11 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jap4g1TWEyGUUpDoO>.

стороны стараются вывести государство из системы социального партнерства, обеспечивая реализацию прав работников, работодателей и их представителей¹.

Рассуждая о роли государства в системе социально-трудовых отношений, в том числе в социальном партнерстве, следует обозначить его особое положение по отношению к другим участникам:

1) государство издает законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

2) государство вправе выступать в качестве посредника при разрешении конфликтов между социальными партнерами;

3) при определенных условиях государство становится стороной коллективного соглашения определенного уровня;

4) исполнительные органы государственной власти осуществляют контрольно-надзорную деятельность в сфере труда.

Надзорные функции Федеральной трудовой инспекции способствуют пресечению незаконных действий руководителей предприятий (организаций) и восстановлению нарушенных прав работников.

Так, в период с 25 сентября по 9 октября 2018 года на основании распоряжения заместителя руководителя Государственной инспекции труда в Нижегородской области должностным лицом указанного органа при участии комиссии по расследованию произошедшего с работником ООО НПФ «Металлимпресс» тяжелого несчастного случая на производстве было проведено надзорное мероприятие, связанное с расследованием его обстоятельств и причин.

В нарушение требований ст. 76, 212, 225 ТК РФ, п. 2.3.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний производитель работ К. и начальник участка У. были допущены к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда. Суд счел постановление главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Нижегородской области, вынесенное в отношении ООО НПФ «Металлимпресс» по делу об административном правонарушении, законным и обоснованным².

¹ Киселев В. Н. Российская модель социального диалога // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. М., 2005. С. 160 (Цит. по : Сошникова Т. Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12).

² Постановление Верховного Суда РФ от 04.02.2021 № 9-АД21-2 // Консультант-Плюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWeyGUpDoO>.

Таким образом, Федеральная инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права во всех сферах общественной жизни, в том числе на объектах, которые поднадзорны и подконтрольны другим органам. Однако приоритетное значение имеет профилактическая работа, осуществляемая Федеральной инспекцией труда.

Государственная контрольно-надзорная деятельность в сфере труда, как правило, подвергается критической оценке в процессе судебных споров, которые нередко возникают в связи с принятием ошибочных решений. В этой связи наиболее распространенной проблемой являются незаконные действия (бездействие) Государственной инспекции труда (ГИТ). Чаще всего в суды поступают требования о признании незаконными ее актов, решений и действий (бездействия) в связи с тем, что государственные инспекции труда нарушают нормы действующего законодательства в ходе своей деятельности.

В споре по факту перемещения работника на другое рабочее место действия ГИТ обжаловало ООО «Арзамасский водоканал», которое не согласилось с предписанием государственного инспектора об устранении нарушений трудового законодательства и вменении обязанности в срок предоставить работнице место работы, предусмотренное заключенным с ней трудовым договором. Посчитав акт и предписание ГИТ незаконными, администрация предприятия обратилась в суд с исковым заявлением об их отмене, ссылаясь на то, что в трудовом договоре указано структурное подразделение «Бухгалтерия», в котором будет работать Е., при этом конкретное рабочее место не оговорено. При издании приказа о перемещении главного бухгалтера на новое рабочее место учтено, что оно расположено в той же местности, что и прежнее рабочее место, изменений условий трудового договора не было.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, полномочия федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда направлены на выполнение основной функции данного государственного органа — осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и обеспечение реализации права работников на защиту их трудовых прав (определение Конституционного Суда РФ от 27 октября 2015 г. № 2454-О).

В рамках выполнения своих функций Федеральная инспекция труда проводит проверки работодателей на предмет соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан (ст. 360 ТК РФ). Руководствуясь нормами ТК РФ, государственная инспекция труда не только выявляет допущенные работодателями нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, но и вправе принимать меры по их устранению путем направления соответствующих предписаний независимо от характера таких нарушений, если возникший между работодателем и работником (работниками) трудовой спор не является предметом проверки соответствующего органа (комиссия по трудовым спорам, суд, трудовой арбитраж).

Суды пришли к выводу, что возникшие между работодателем и Е. правоотношения, связанные с определением другого рабочего места, обладают признаками индивидуального трудового спора, подлежащего рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом, в силу чего не могли быть разрешены административным ответчиком при проведении проверки заявлений Е. о нарушении в отношении нее трудового законодательства. Следовательно, оспариваемое предписание было вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции.

В данном случае Федеральная инспекция труда ошибочно сочла, что обращение Е. требует контроля инспекции в связи с нарушением действующего трудового законодательства. На самом деле это событие стало результатом индивидуального трудового спора, а такие споры в компетенцию инспекции не входят и рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами¹.

В октябре 2019 года государственным инспектором труда ООО «Рассвет» выданы предписания, которыми на общество возложена обязанность устранить выявленные нарушения трудового законодательства путем отмены приказов о привлечении заместителя генерального директора по снабжению и коммерции П. к дисциплинарной ответственности и о прекращении с ним трудового договора

¹ Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 января 2021 года № 9-КАД20-10-К1. URL: <https://legalacts.ru/sud/kassatsionnoe-opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-administrativnym-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-20012021-n-9-kad20-10-k1/>.

и рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, допустивших нарушение трудового законодательства в отношении П.

Не согласившись с названными предписаниями, ООО «Рассвет» обратилось в суд с административным иском о признании их незаконными.

Признавая законность оспариваемых предписаний ГИТ в Тамбовской области, суды исходили из того, что П. не был поставлен административным иском в известность о возбуждении в отношении него дисциплинарного производства и о необходимости представления письменного объяснения работодателю по существу вменяемого ему проступка, дисциплинарное взыскание применено к нему с нарушением установленного положениями ст. 193 ТК РФ месячного срока со дня обнаружения проступка. При этом суды указали, что работодатель до вынесения приказа о применении дисциплинарного взыскания в отношении П. располагал сведениями о невозможности получения последним корреспонденции ввиду избранной ему меры пресечения в виде домашнего ареста, однако, несмотря на данные обстоятельства, ООО «Рассвет» был составлен акт об отказе П. представить письменные объяснения. Кроме того, суды указали, что из содержания приказа ООО «Рассвет» о привлечении П. к дисциплинарной ответственности не усматривается, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение П. возложенных на него трудовых обязанностей.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ в определении от 11 августа 2021 года № 13-КАД21-4-К2 разъяснила, что согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение по соответствующим основаниям.

Судами установлено и из материалов дела усматривается, что 8 мая 2019 года П. при осуществлении своих трудовых обязанностей подрался с К. — другим работником ООО «Рассвет», а затем умышленно произвел несколько выстрелов из огнестрельного оружия, причинив вред здоровью К. и подвергнув опасности других работников организации.

Приказом генерального директора от 18 сентября 2019 года № 201 П. привлечен к дисциплинарной ответственности с применением в отношении него дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

19 сентября 2019 года приказом генерального директора ООО «Рассвет» № 34 с П. прекращен трудовой договор в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусматривающим возможность расторжения трудового договора работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

В связи с поступившей жалобой П. Государственной инспекцией труда в Тамбовской области в октябре 2019 года проведена внеплановая документарная проверка ООО «Рассвет». В ходе проверки установлены нарушения положений ст. 192, 193 ТК РФ, допущенные обществом при увольнении П., выразившиеся в неистребовании работодателем письменных объяснений от П. до применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения и в неуказании в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности с последующим прекращением трудового договора, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение П. возложенных на него трудовых обязанностей.

Вместе с тем из материалов дела усматривается, что ООО «Рассвет» были приняты все необходимые меры для получения от работника П. объяснений по существу однократного грубого нарушения им трудовых обязанностей и трудовой дисциплины 8 мая 2019 года. В том числе обществом в адрес работника направлялось уведомление о необходимости дачи письменных объяснений, которое возвращено в адрес организации. Административный истец обращался с ходатайством к старшему инспектору ФКУ УИН УФСИН России по Тамбовской области об оказании содействия в передаче П., в отношении которого избрана мера пресечения в виде домашнего ареста, копии акта расследования несчастного случая и уведомления о необходимости дачи письменных объяснений. В удовлетворении указанного ходатайства уполномоченным должностным лицом было отказано.

После исчерпания возможности получения от работника письменных объяснений работодателем составлены соответствующие акты и с учетом тяжести совершенного П. проступка, в последствии повлекшего возбуждение в отношении него уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, ч. 1 ст. 105 УК РФ, применено дисциплинарное взыскание в сроки, установленные приведенными нормами ТК РФ.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований ООО «Рассвет» о признании незаконными оспариваемых предписаний, суды не учли разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, изложенные в п. 49

Постановления от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которым работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение действительно имело место и было грубым, лежит на работодателе. Как грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба организации¹.

Таким образом, в данном деле государственным инспектором была допущена ошибка в оценке обстоятельств. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, если тем было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Нарушением трудовых обязанностей следует считать неисполнение возложенных на работника трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба организации.

В литературе авторы обращают внимание на то, что по некоторым вопросам правила, содержащиеся в нормах трудового законодательства, ставят в неравные условия работника и работодателя. Например, в силу ст. 304 ТК РФ трудовой договор между работником и работодателем может заключаться по их соглашению как на определенный срок, так и на неопределенный. При этом требования, закрепленные в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, могут не учитываться.

Критическое замечание было сделано относительно заключения срочного трудового договора по соглашению сторон с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства, где численность работников не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Как утверждает Р. И. Тимошенко, «...слова

¹ Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 11 августа 2021 года № 13-КАД21-4-К2 // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO>.

о соглашении сторон в вышеуказанных случаях не должны вводить в заблуждение: в условиях экономического преобладания работодателя над работником они подразумевают в первую очередь усмотрение работодателя»¹.

Следует согласиться с этим замечанием, так как по итогам правоприменения возникла необходимость разъяснения основного положения указанной нормы в соответствующих документах. Так, Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет, что срочный трудовой договор может быть признан правомерным, если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Аналогичное разъяснение представлено в Докладе с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным².

Авторы пришли к выводу о приоритетах современного государства относительно определенных правоотношений, установившего специальные нормы в поддержку, например, предпринимателей, религиозных организаций, некоторых государственных организаций и так далее даже путем отступления от общих норм трудового права. Как негативное явление отмечается, что это происходит за счет ослабления законодательной защиты прав работников и расширения прав работодателей³.

ВЫВОДЫ

В Российской Федерации подход к насилию в трудовой сфере существенно отличается от принятого за рубежом. Признавая, что искоренение насилия в трудовой сфере имеет большое значение для обеспечения достойного труда каждого человека, соблюдения его прав и уважения человеческого достоинства, Россия отказалась поддержать принятие Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». Участники Российской

¹ Тимошенко Р. И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 49–52.

² Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2018 года (утв. Федеральной службой по труду и занятости) // Гарант.ру : [информ.-прав. портал]. URL: <https://base.garant.ru/72086998/>.

³ Там же. С. 50.

трехсторонней комиссии настаивают на том, что домогательства в сфере труда следует рассматривать в рамках уголовного законодательства, так как эти действия выходят за пределы трудовых правоотношений.

Отсутствие определения понятия в уголовном законодательстве не мешает судам принимать решения, руководствуясь разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое», где достаточно конкретно определено понятие физического насилия — как опасного для жизни и здоровья, так и неопасного. Если деянием причиняется физический вред, независимо от того, где это происходит, ответственность наступает в соответствии с нормами УК РФ. Обязательным условием является наличие признаков, которые в совокупности определяют состав преступления.

Однако для трудовых правоотношений наиболее типичными являются проявление дискриминации, психологического давления, угрозы, унижения, домогательства и тому подобное, которые в совокупности относятся к иной форме проявления насилия — психологической.

Проанализированные судебные решения указывают на многочисленные случаи насилия, совершенного участниками трудовых отношений, которое причиняет моральный, физический и материальный вред не только субъектам воздействия, но и их семьям.

Считаем, что в трудовом законодательстве следует определить понятие насилия и ответственность за его проявление. Под насилием мы понимаем любой акт физического или психологического насилия, совершенный участниками трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий его возможность действовать по своему усмотрению и причиняющий физический, материальный и (или) моральный вред.

Одной из форм психологического насилия в трудовой сфере является принуждение к увольнению, заключающееся в умышленных действиях работодателя — угрозах, обмане, фальсификации документов и других с целью понуждения к написанию заявления о расторжении трудового договора или увольнении по собственному желанию либо по соглашению сторон. В случае доказанности таких действий суд признает решение работодателя незаконным.

В России принудительный труд запрещен в соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ. Принимая решение о взыскании заработной платы в пользу работника, суды нередко ссылаются на требования указанной нормы.

Отмечается правозащитная роль профсоюзов, которая в основном осуществляется посредством проверок соблюдения работодателями трудового законодательства; внесудебной, досудебной и судебной защиты трудовых прав и законных интересов работников; правовой экспертизы проектов законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников; консультативной и разъяснительной работы. Было бы целесообразно проводить такую же комплексную работу в отношении насилия в трудовой сфере, которое следует рассматривать как вредный производственный фактор и, соответственно, включать в систему охраны труда.

Проблемы насилия в трудовой сфере касаются не только работников, но и работодателей. Меры борьбы работников за трудовые права, как и действия работодателя, нередко имеют внеправовой характер. Чаще всего неправомерные действия работников проявляются в результате злоупотребления правом. Конституционный Суд РФ неоднократно указывал, что злоупотребление правом противоречит принципу, согласно которому осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ). Судебная практика распространила указанную норму на трудовые правоотношения.

Глава 4

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФИЛАКТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАСИЛИЕ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

4.1. ВИДЫ НАСИЛИЯ И ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ЕГО ПРОЯВЛЕНИЮ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Современные зарубежные исследователи выделяют несколько видов поведения и жестов, которые могут пониматься как насилие и преследование. Насилие может быть физическим, психологическим и сексуальным.

Применение физической силы против другого лица или группы лиц, которое приводит к физическому, сексуальному или психологическому ущербу, включает физические нападения, избиения, пинки, пощечины, удары ножом, стрельбу, толчки, укусы и т. п.¹ Психологическое насилие включает словесные оскорбления, преследование, травлю, буллинг и моббинг, сексуальные домогательства и угрозы — все то, что может нанести значительную эмоциональную травму тем, на кого направлено². Оно может включать манипулирование репутацией человека, изоляцию человека, сокрытие информации, клевету и насмешки, обесценивание прав и мнений, постановку невыполнимых задач и сроков, недоиспользование способностей и т. д.³

Буллинг и моббинг — это две формы психологического преследования, которые стали широко упоминаться в последнее десятилетие. В мире труда буллинг и моббинг — это повторяющееся оскорбительное поведение в виде мстительных, жестоких или злонамеренных попыток унижить работника или группу работников.

¹ International Labour Organization. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva : ILO, 2020. P. 10.

² Chappell D., Di Martino V. Violence at Work. 3rd ed. Geneva : ILO, 2006. URL: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm.

³ Johnson G. J., Johnson W. R. 1997. Perceived overqualification, emotional support, and health // Journal of Applied Social Psychology. 1997. Vol. 27 (21) : 1906–1918 ; Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces // Violence and Victims. 1990. Vol. 5. P. 119–126 ; Milczarek J. Workplace violence and harassment: a European picture : European risk observatory report. Luxembourg : European Agency for Safety and Health at Work : EU-OSHA, 2010. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view>.

Кибербуллинг в мире труда можно понимать как любую форму агрессивного поведения на работе в отношении отдельной личности (группы) жертвы (жертв) посредством информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).

Сексуальное насилие — «любой сексуальный акт, попытка получить сексуальный акт, нежелательные сексуальные комментарии или ухаживания, или действия... направленные иным образом, против сексуальности человека с использованием принуждения, любым лицом независимо от его отношений с жертвой...»¹.

Сексуальное домогательство — это форма сексуального насилия, которая часто встречается в мире труда. Классифицируется обычно по двум признакам: *quid pro quo* (услуга за услугу) или враждебная рабочая среда.

Насилие и домогательства на работе — сложное и многогранное явление со множеством участников. Основными действующими лицами обычно считаются предполагаемые правонарушители, то есть лица, которые занимаются насилием и преследованием на рабочем месте, а также жертвы: работники, работодатели или другие участники трудовых отношений, которые являются объектом насилия и преследования на рабочем месте. Действующими участниками насилия могут быть также любые посторонние лица или свидетели².

Насилие и притеснение между сослуживцами называется горизонтальным насилием. Это понятие включает в себя насилие и преследования, совершаемые лицом, которое в данный момент или ранее, прямо или косвенно, работает с жертвой, даже если они находятся в разных отделах. Этот вид насилия может быть физическим, психологическим или сексуальным, включая словесные оскорбления, запугивание или моббинг³.

Насилие и домогательства, совершаемые между начальниками и подчиненными, считаются вертикальным насилием. Это понятие включает в себя насилие и преследование как действия, которые осуществляются людьми, находящимися на разных уровнях

¹ World Health Organization (2002). World report on violence and health. URL: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1.

² International Labour Organization (2004). Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (Geneva). URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993647803402676/41ILO_INST:41ILO_V2.

³ International Labour Organization (2013). Work-related violence and its integration into existing surveys, room document 7 distributed at the 19th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2–11 Oct. 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

иерархической системы. Считается ли нарушитель «сослуживцем» или «начальником», зависит от организационного строения предприятия. Если жертва находится в непосредственном подчинении, то деяние считается насилием и преследованием, совершенным начальником¹.

Силовое преследование характеризуется неравенством власти между «преследуемым» и «преследователем». Домогающиеся используют свою власть, запугивая жертву, которая находится ниже на иерархической лестнице. Силовое преследование может быть вербальным (запугивание или эмоциональные атаки) или физическим (акты насилия и нападения)². Работники также могут совершать насилие и преследования в отношении своих начальников или работодателей, но это случается гораздо реже.

Еще одним видом насилия является насилие со стороны третьих лиц — клиентов, покупателей, пациентов, пассажиров и т. п. Это люди, заинтересованные в жертве в связи с ее работой. Данный вид насилия и преследования совершается теми, кто получает индивидуальную услугу или находится под опекой жертвы. Варьируется от словесных оскорблений до применения физической силы как на рабочем месте, так и вне его³.

Изучение современных форм проявления насилия показывает, что в насилие и преследование на работе могут быть вовлечены многие тысячи людей. Их роль может варьироваться от предотвращения и расследования этого явления до защиты жертв, финансовой помощи и вынесения судебных решений. Эти вторичные субъекты конфликта состоят из тех, кто имеет непосредственное отношение к насилию и домогательствам на работе, но не являются правонарушителями, заявителями или сторонними наблюдателями. Чаще всего это те, кто участвует в работе по жалобам на насилие и домогательства.

В частности, это могут быть:

— сама организация (генеральный директор и команда руководителей, отдел кадров, люди, конфликтологи, которые могут быть штатными или приглашенными специалистами, и др.);

— ведомство, получившее «жалобу» (трудовая инспекция, трудовой арбитраж, комиссии по правам человека или омбудсмены, суды и трибуналы);

¹ International Labour Organization (2013). Work-related violence and its integration into existing surveys...

² Hsiao P. Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan // UCLA Pacific Basin Law Journal. 2015. Vol. 22 (2). P. 181–201.

³ International Labour Organization (2013). Work-related violence and its integration into existing surveys...

- полиция, если жертва подверглась нападению и пожаловалась непосредственно туда;
- адвокаты, которые могут защищать организацию или предполагаемого преступника либо жертву;
- лица, принимающие решения в суде, например мировые судьи, судьи или представители исполнительной власти;
- практикующие специалисты по разрешению споров, которые выступают посредниками и могут быть назначены работодателями, истцами или судебными органами;
- медицинские работники — врачи и психологи, которые лечат жертву и зачастую представляют экспертные заключения;
- специалисты по реабилитации и возвращению к трудовой деятельности;
- страховщики (когда речь идет о компенсациях работникам, травмах, халатности и других юридических претензиях и т. д.);
- профсоюзы или объединения работодателей, если нарушитель или жертва является членом той или другой организации.

Наконец, существуют и другие субъекты, вовлекаемые в насилие и преследование на работе. Это могут члены семьи и друзья, а также политики, социальные партнеры, юристы, активисты, ученые, эксперты и т. п. Все эти люди, а также представители средств массовой информации и социальных сетей являются важными участниками процесса искоренения насилия и домогательств на рабочем месте.

Существует множество факторов, способствующих насилию и преследованиям на работе, в том числе психосоциальные риски и профессиональный стресс.

Стресс сам по себе не является физической или психологической травмой, но реакция на него включает физические, умственные и эмоциональные последствия, которые возникают, когда работник считает, что требования на работе превышают его ресурсы. При длительном или тяжелом течении стресс, связанный с работой, может вызвать как психологические, так и физические травмы¹. Хотя давление на работника во многих случаях считается нормой, стресс может возникнуть, когда «давление становится чрезмерным или неуправляемым»².

¹ Safe Work Australia (2019). Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties. URL: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/work-related-psychological-health-and-safety-systematic-approach-meeting-your-duties>.

² World Health Organization (WHO), 2010a. Stress at the workplace. URL: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en.

Насилие и преследование могут иметь последствия как для физического, так и для психического здоровья и повышать уровень стресса, что часто рассматривается как психосоциальная опасность. Вообще все, что в проектировании или управлении работой повышает риск возникновения стресса, можно рассматривать как психосоциальную опасность. К тому же стресс может привести к фрустрации и гневу и таким образом сам по себе стать предшественником насилия и преследования на работе¹. Во многих случаях психосоциальные риски, вызывающие стресс, также являются факторами, способствующими насилию на рабочем месте. В частности, буллинг может преобладать в рабочей среде с частыми конфликтами между сотрудниками и плохим стилем руководства².

Хотя притеснения могут быть вызваны рядом индивидуальных, социальных и организационных факторов, многие исследования выявляют порочный круг психосоциальных рисков, которые приводят к притеснениям, в свою очередь порождающим психосоциальные риски³. Опишем некоторые из основных и взаимосвязанных психосоциальных рисков, которые приводят к стрессу, связанному с работой, повышают риск либо порождают ситуации насилия и преследования или сами по себе являются проявлением преследования.

1. **Требования к работе.** Устойчивые уровни физических, умственных и эмоциональных усилий, связанных, например, с получением заданий, не соответствующих знаниям и способностям человека, способствуют усилению стресса⁴. Риск усталости и насилия подвергаются работники, занятые напряженным наблюдением (авиадиспетчеры, водители дальнего следования, сотрудники службы контроля безопасности), а также те, кто обязан реагировать на тревожные ситуации, проявления недовольства или агрессии (полицейские или медики, чья работа всегда связана с проблемными ситуациями), сталкиваются с травмирующими событиями или насилием (работники «скорой помощи» и др.)⁵.

2. **Контроль за работой.** Стресс, связанный с работой, также может возникать, если работники слабо контролируют ее процесс: не

¹ Chappell D., Di Martino V. Op. cit.

² Hauge L. J., Skogstad A., Einarsen S. Relationship between stressful work environments and bullying : Results of a large representative study // *Work & Stress*. 2007. № 21 (3). P. 220–242.

³ См. подробнее: Azzi M. Psychological harassment and bullying at work: The UK Story : LLM Thesis. Leicester : University of Leicester, 2017.

⁴ World Health Organization (WHO), 2010a. Stress at the workplace.

⁵ Safe Work Australia (2019). Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties.

имеют права голоса относительно того, как именно должна выполняться их работа, когда они могут делать перерывы или менять задачи; не участвуют в принятии решений, затрагивающих их или их клиентов; не могут избежать общения с агрессивными клиентами (например, в полиции и других службах экстренной помощи)¹.

3. Характер работы. Домогательства или издевательства могут быть способом выплеснуть разочарование или избежать безделья на рабочих местах, где работники не заняты активной деятельностью или имеют «свободное время». Такие рабочие места могут предусматривать повторяющиеся или низкоинтенсивные задачи. Например, сама природа работы на заводе с непрерывным производственным циклом может провоцировать начальство на мелкие унижения работников, например отказ в перерывах на туалет².

4. Осознание своей роли на производстве. Существуют неоднозначные аспекты, связанные с ролью человека в организации, в том числе ролевая двусмысленность, когда обязанности и полномочия работника не определены достаточно четко, а также ролевой конфликт, когда человек сталкивается с тем, что ему трудно соответствовать ожиданиям руководства, потому что его обязанности неясны, слишком сложны или неприятны³.

5. Отношения на рабочем месте. Неоправданная или неуместная критика, межличностные конфликты и другие негативные взаимодействия, включая отсутствие поддержки со стороны начальства и членов коллектива, регулярной обратной связи и общения, являются факторами риска для таких негативных действий, как буллинг, насилие и сексуальные домогательства. В свою очередь, плохие межличностные отношения подрывают удовлетворенность работой, мотивацию и приверженность к организации, что может повлечь значительные организационные расходы⁴.

¹ International Labour Organization (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva : ILO, 2020. P. 13.

² U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016). URL: <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.

³ Goffman E. The Presentation of Self in Everyday Life. Edinburg, 1956. URL: https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf ; The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying / I. Reknes, S. Einarsen, S. Knardahl, B. Lau // Scandinavian Journal of Psychology. 2014. № 55 (1). P. 45–52.

⁴ Baillien E., Neyens I., De Witte H. Organizational, team related and job-related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace : a qualitative study // International Journal of Organisational Behaviour. 2008. Vol. 13 (2). P. 132–146.

6. Стили руководства. Авторитарный и демократический стили руководства также являются факторами риска насилия и домогательства на рабочем месте. Авторитарный стиль руководства характеризуется строгим директивным подходом, негибкостью и недопущением работников к принятию решений. Руководство же по принципу «свободы действий» отличается слабым контролем, неуместным и неформальным делегированием задач и обязанностей подчиненным, отсутствием надлежащих указаний. Например, исследование, проведенное среди моряков в Норвегии, показало, что руководство по принципу *laissez-faire* (невмешательства) было связано с повышенным риском буллинга¹. Согласно другому исследованию, проведенному среди государственных служащих в одном из местных органов власти в Японии, работа под началом руководителей с пассивным лидерством в 4,3 раза увеличивала риск подвергнуться буллингу².

7. Справедливость решений в организации. Несправедливость или предвзятость при принятии решений, распределении ресурсов и работы, а также плохое управление при неудовлетворительной работе — все это может стать причинами проявления травли и притеснения на рабочем месте. Другие формы неправомерного поведения, непосредственно связанные с домогательствами, относятся к процедурам продвижения по службе и найма на работу. Это может произойти, когда критерии отбора и продвижения не являются ясными и должным образом оговоренными или когда такие критерии исключают определенные группы работников³.

8. Управление организационными изменениями. Изменения в организации могут означать значительные технологические и структурные трансформации, сокращение штата, новые методы работы, аутсорсинг, смену руководителя. Эти перемены, дополненные возросшим объемом работы, несут психосоциальные риски и могут привести к повышению уровня стресса и преследований на работе, особенно когда консультации по поводу изменений практически не проводятся, а поддержка работников в переходные периоды недостаточна⁴. Сокращение бюджета, финансовые и другие реформы также

¹ *Nielsen M. B., Einarsen S.* Outcomes of exposure to workplace bullying // A meta-analytic review in *Work and Stress*. 2012. Vol. 26 (4). P. 310–313.

² *Tsuno K., Kawakami N.* Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study // *Industrial Health*. 2015. № 53. P. 139–151.

³ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report* (June 2016).

⁴ *Pillinger J.* Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action. Geneva : ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf.

могут усилить незащищенность рабочих мест и карьеры, повышая риск насилия в результате «перекладывания ответственности и большого количества взаимных обвинений» в организациях¹.

9. **Физическая рабочая среда.** Конструкция и обслуживание рабочего оборудования и помещений, а также воздействие опасных условий труда могут влиять как на появление у работников стресса, так и на их психологическое и физическое здоровье². Физическая рабочая среда может способствовать риску насилия и домогательств на рабочем месте. Например, на рабочих местах, где часто хранятся или передаются деньги и ценные вещи, отсутствие безопасности может повысить риск насилия со стороны третьих лиц³. Факторы, включающие «плохое освещение, плохую вентиляцию и шум», также могут способствовать риску насилия⁴. Для работников, которые часто взаимодействуют с третьими лицами, физическая рабочая среда должна быть спроектирована таким образом, чтобы защитить их от потенциально агрессивных клиентов, покупателей, коллег или злоумышленников.

С психосоциальными рисками тесно связана дискриминация, которая может быть основана на реальных или предполагаемых различиях — по национальности, цвету кожи, гендерной принадлежности, религиозным и политическим убеждениям, социальному происхождению. Основанием для дискриминации могут также стать семейные обязанности работника, беременность, возраст, инвалидность, реальный или предполагаемый ВИЧ-статус, факт миграции, статус коренных или племенных народов.

Например, исследование, проведенное в Руанде среди работников здравоохранения, выявило взаимосвязь между дискриминацией женщин на рабочем месте и насилием на рабочем месте⁵. Исследование, выполненное в США, показало, что люди, подвергающиеся расовой

¹ Branch S., Ramsay S., Barker M. Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff: an interview study // Journal of Management & Organization. 2007. Vol. 13 (03). P. 264–273.

² World Health Organization (WHO), 2010b. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: an overview (Geneva). URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>.

³ International Labour Organization (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 15.

⁴ European Agency for Safety and Health and Work (EU-OSHA), Workplace Violence and Harassment: A European Picture. 2010. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view>.

⁵ International Labour Organization (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 15.

дискриминации на рабочем месте, чаще сталкиваются с профессиональными «заболеваниями, травмами или нападениями»¹.

Женщины с большей вероятностью, чем мужчины, подвергаются риску насилия и домогательств на рабочем месте из-за гендерного неравенства, распространенного во многих обществах. Но и среди женщин есть более и менее уязвимые группы. Так, с сексуальными домогательствами и насилием нередко сталкиваются девочки и молодые женщины, домашние работницы, женщины с низкой гарантией занятости, женщины-мигранты и женщины в тех профессиях, где доминируют мужчины, а также в ситуациях, когда большое количество женщин контролируется небольшим количеством мужчин². Например, в трудоемких отраслях промышленности (швейная, текстильная, электронная и т. д.) работает много молодых женщин-мигрантов из сельской местности под руководством небольшого числа мужчин, и женщины нередко сталкиваются с высоким уровнем эксплуатации и жестоким отношением³.

К насилию могут привести культурные и языковые различия, «когда на рабочих местах присутствуют люди разных культур и национальностей или когда на производстве находятся значительные группы работников, представляющие различные культуры»⁴. Культурные различия, порождающие непонимание между работниками, могут стать причиной издевательств и оскорблений.

Различия в культурных особенностях показывают, «что работники хуже знают законы и нормы на рабочем месте, что может повлиять как на их поведение, так и на их способность распознать запрещенное поведение. Работники, не владеющие доминирующим языком на рабочем месте, могут не знать своих прав и быть более подвержены эксплуатации... язык и лингвистические характеристики могут играть роль в случаях преследования или дискриминации»⁵.

¹ Race, racial discrimination, and the risk of work-related illness, injury, or assault: findings from a national study / C. A. Shannon, K. M. Rospenda, J. A. Richman, L. M. Minich // Journal of occupational and environmental medicine. 2009. № 51 (4). P. 441–448.

² Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific / N. Haspels, Z. M. Kasim, C. Thomas, D. McCann. Bangkok : ILO Bangkok Area Office and East Asia Multidisciplinary Advisory Team, 2001. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_159_en.pdf.

³ Pillinger J. Op. cit.

⁴ Employee Mistreatment and Muted Voices in the Culturally Diverse Workplace / M. M. Meares, J. G. Oetzel, A. Torres [et al.] // Journal of Applied Communication Research. 2004. Vol. 32. P. 4–27.

⁵ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

События за пределами рабочего места так или иначе обсуждаются на работе и влияют на поведение людей. Социальные нормы на работе могут измениться в ответ на подстрекательские высказывания в новостях или случаи насилия, особенно если эти слова или события связаны с нацией, культурой или религией¹. Например, после 11 сентября 2001 года заметно увеличилось количество преследований на рабочем месте по признаку национального происхождения и вероисповедания².

Некоторые категории работников — ученики, стажеры, недавно принятые на работу, временные и работающие на условиях сдельной зарплаты, получившие травмы и планирующие возвращение к работе — оказываются особенно уязвимыми для возможного насилия и преследований.

К работникам, трудящимся в нестандартных формах занятости, относятся работники, занятые временным трудом, самозанятые, работающие в новых формах занятости, связанных с цифровой трансформацией, а также неформальные работники³.

В феврале 2015 года Совещание экспертов Административного совета МОТ по нестандартным формам занятости определило эти формы как, в частности, срочные контракты и другие формы временной работы, временную агентскую работу и другие договорные отношения с участием нескольких сторон, замаскированные трудовые отношения, зависимую самозанятость и неполную занятость⁴.

Работники, занятые в сфере заемного труда, как правило, имеют меньше возможностей для обучения и продвижения по службе при высокой ненадежности работы, в частности, в плане продолжения занятости и развития карьеры. Они также имеют меньше самостоятельности и контроля над своей работой с точки зрения рабочего времени, дохода и условий труда; повышенные требования к результатам и более низкий уровень социальной защиты, защиты от безработицы

¹ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

² Ibid.

³ International Labour Organization (ILO), 2019. Programme and Budget for 2020–2021, Programme of work and results framework, Governing Body, 223rd Session, Geneva, (GB. 337/PFA/1/1). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_719163.pdf.

⁴ International Labour Organization (ILO), 2015. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Geneva (GB. 323/POL/3). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf.

и дискриминации, чем те, кто работает по стандартным постоянным трудовым договорам.

Данные проблемы обусловлены нарастанием негативных изменений в области охраны труда и психосоциальных проблем — тревоги, стресса, усталости, депрессии¹. В частности, было установлено, что неофициально занятые чаще подвергаются преследованиям и жестокому обращению на рабочем месте². Например, сообщается, что в Австралии работники с нестабильной занятостью чаще сталкиваются с сексуальными домогательствами на работе³. Например, работнику, получающему чаевые, приходится терпеть неподобающее поведение клиента, или продавец, доставляющий товар, нередко вынужден оставлять домогательства без ответа, чтобы обеспечить продажу. Наконец, для того чтобы угодить клиенту, руководство может намеренно или бессознательно мириться с его недопустимыми манерами и не пытаться защитить сотрудника⁴. Временные работники также могут быть больше подвержены насилию и преследованиям из-за отсутствия гарантий занятости⁵.

Существуют общие факторы, которые могут способствовать созданию в рабочей среде терпимого отношения к насилию и домогательствам. Например, «нормализация» происходит в ситуациях, когда насилие и притеснения происходят настолько часто, что воспринимаются как обычная или неизбежная часть повседневной работы, например, когда пассажиры словесно оскорбляют водителя автобуса или посетители ресторана ведут себя непристойно по отношению к официанткам. Подобные случаи нередки в различных отраслях — здравоохранении, образовании, охранных службах, гостиничном бизнесе⁶. Крупные общественно-политические события, происходящие вне

¹ Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers, European Parliament / A. Berlin, T. Zamparutti, K. Tull [et al.]. Brussels : Milieu LTD, 2011. URL: [https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf).

² *Figureiredo M. D. C., Suleman F., Botelho M. D. C.* Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers in Portugal // *Social Policy and Society*. 2016. № 17 (1). P. 65–85.

³ Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians? / A. D. Lamontagne [et al.] // *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. 2009. № 33 (2). P. 173–179.

⁴ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

⁵ Human Rights Watch (2018). Ending Violence and Harassment at Work: the Case for Global Standards (New York). URL: https://www.hrw.org/sites/default/files/news_attachments/2018_hrw_ilo_brochure.pdf.

⁶ Violence is not part of our job: a thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experience of patient assaults from a New Zealand perspective / M. Baby [et al.] // *Issues in*

предприятий, могут сделать насилие на рабочем месте более вероятным или восприниматься как приемлемое.

Культура, в которой буллинг не воспринимается как недопустимое поведение, может служить сигналом, что такое поведение приемлемо или даже поддерживается. Культура, предполагающая терпимое отношение к насилию или даже оправдание его, например такая, где приняты авторитарные формы управления, благоприятствует и другим формам насилия¹. Лидеры и менеджеры «сильно вовлечены в формирование рабочей среды, поскольку они определяют приемлемое поведение, часто неявно — путем подражания, поощрения, игнорирования или наказания за определенные действия»².

Если в организации есть признанные «высокоценные» работники, она может позволить им вести себя более «свободно», чем остальные. Например, когда организация стремится удержать руководителя, отмеченного наградами, юриста с высоким гонораром, высокоэффективного продавца, гениального повара или разработчика компьютерных приложений. Асоциальное поведение таких работников, включая насилие и домогательства, зачастую остается «незамеченным», так что они приходят к выводу, что общие правила для них необязательны и что не будет никаких последствий, если они не будут их соблюдать³.

Как правило, высококвалифицированные работники пользуются большей властью в организации, чем менее ценные работники.

В контексте насилия и домогательств важнейшим элементом является система власти. Притеснения могут происходить везде, где есть очевидная грань, отделяющая одних работников или служащих от других, например командира от рядовых, начальника от линейного

Mental Health Nursing. 2014. Vol. 35. P. 647–655 ; *Hillis K.* Bullying in Law Enforcement: End the Silence : Paper Presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII, held at the Criminal Justice Institute, University of Arkansas System, 2013. URL: <https://www.cji.edu/wp-content/uploads/2019/04/bullyin-in-law-enforcement-end-the-silence.pdf> ; *Matulewicz K.* Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants // Canadian Journal of Law and Society, 2015. Vol. 30. P. 401–419 ; Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work / C. A. Rasmussen [et al.] // Journal of Interpersonal Violence. 2013. Vol. 28. P. 2749–2769.

¹ *Ansoleaga E., Ahumada M., González-Santa Cruz A.* Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/4039>.

² International Labour Organization (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 16.

³ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

персонала; но проявление власти часто бывает написаным, предполагаемым и неформальным. В его основании лежит понимание высококвалифицированным работником того, что ему «позволено» делать, и осознание низкоквалифицированным работником того, что может произойти, если он заявит о преследовании¹.

Насилие проявляется не только в намеренных действиях отдельных людей, но и в определенных практиках и характеристиках организации, которые можно считать «деперсонализированным» или «институционализированным» насилием².

Если в качестве ключевого субъекта рассматривать организацию, а не правонарушителей, жертв или сторонних наблюдателей, это поможет понять возможную роль организаций в насилии на рабочем месте. Впервые это было признано в недавнем деле France Telecom, когда Парижский уголовный суд вынес показательное решение, создавшее исторический прецедент: France Telecom и ее топ-менеджеры были признаны виновными в «моральном преследовании, институционализированном в бизнес-стратегии»³.

В тех компаниях, где допускается злоупотребление алкоголем или наркотиками, также повышается риск насилия и домогательств. Если культура фирмы допускает употребление алкоголя в рабочее время и вне его, это создает больше возможностей для насилия и домогательств; ситуации, когда алкоголь употребляют клиенты или покупатели, создают повышенный риск неприемлемого поведения по отношению к работникам⁴.

Наконец, существуют рабочие ситуации, характерные для ряда профессий, которые, как правило, повышают риск насилия и домогательств на работе, особенно в отношении третьих лиц. Рассмотрим эти ситуации.

1. *Работа в одиночку*. Тот факт, что при этом отсутствуют свидетели, повышает риск насилия. В настоящее время люди имеют все больше возможностей работать в одиночку благодаря новым видам организации труда, таким как субподряд, аутсорсинг, телеработа, сетевое взаимодействие, самозанятость⁵. Такая работа не означает авто-

¹ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

² *Berlingieri A.* Workplace bullying: exploring an emerging framework // *Work, employment and society*. 2015. Vol. 29 (2). P. 342–344.

³ *Chrisafis A.* Workplace bullying trial that shocked France draws to a close // *The Guardian*. 2019. 8 July. URL: www.theguardian.com/world/2019/jul/08/france-telecom-workplace-bullying-trial-draws-to-close.

⁴ U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace : Report (June 2016).

⁵ *Chappell D., Di Martino.* Op. cit.

матически повышенный риск насилия и преследования; его уровень зависит от ситуации, в которой выполняется работа.

Высокому риску подвергаются продавцы в небольших магазинах и киосках; сотрудники автозаправочных станций; уборщики; ремонтники, работающие в одиночку сверхурочно; водители такси (особенно в ночное время); горничные в индивидуальных гостиничных номерах; домашние работники; сельскохозяйственные рабочие, трудящиеся на полях. В частности, домработницы часто въезжают в страну назначения по спонсорским программам и целиком зависят от своего работодателя, к которому привязаны их визы, что увеличивает властные полномочия работодателя и снижает вероятность того, что они сообщат о насилии¹. Домработницы сталкиваются как с требованием «услуги за услугу», так и с «враждебной рабочей средой». Они либо принуждаются к сексу с работодателями в обмен на еду, либо подвергаются домогательствам: мужчины-работодатели или их родственники пытаются осуществить физический контакт с ними или изнасиловать. Если такие работницы жалуются на жестокое обращение, их часто обвиняют в провокации или увольняют².

2. *Работа в контакте с населением.* Хотя в большинстве случаев такая работа может быть в целом более безопасной, есть случаи, когда общение с людьми создает повышенный риск насилия и преследования. Работники могут сталкиваться с людьми, склонными к насилию, страдающими психическими заболеваниями или находящимися в состоянии алкогольного опьянения. В других случаях агрессивное поведение может быть спровоцировано или стать результатом предположительно или фактически низкого качества обслуживания³.

3. *Работа с людьми, попавшими в беду.* Разочарование и гнев, вызванные недугом и болью, проблемы, связанные с преклонным возрастом, психические расстройства, а также злоупотребление алкоголем и наркотиками могут повлиять на поведение людей и стать причиной жестокого поведения — вербальных оскорблений или применения физической силы⁴.

¹ International Labour Organization (2016a). Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. Geneva, 3–6 October, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf.

² Human Rights Watch. Ending Violence and Harassment at Work: the Case for Global Standards.

³ Chappell D., Di Martino V. Op. cit.

⁴ Solve: Integrating health promotion into workplace OSH policies. 2nd ed. / ed. V. Forastieri. Geneva : ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178396.pdf.

4. *Работа с ценностями и наличными деньгами.* Всякий раз, когда материальные ценности находятся или кажутся находящимися в пределах «легкой досягаемости», существует риск совершения преступлений, в том числе насильственных. С этой проблемой сталкиваются работники многих отраслей — торговли, почты, финансовых учреждений, но те, кто работает непосредственно с наличными деньгами, находятся в зоне максимального риска¹.

5. *Работа в изолированных или удаленных местах, в вечернее или ночное время.* Риск насилия и домогательств может усугубляться для ночных работников и тех, кто выполняет работу в изолированных местах. В частности, они сильно рискуют, добираясь на работу и с работы или проживая на территории предприятия. В Азиатских странах работники швейной промышленности, которые ходят пешком или пользуются общественным транспортом, часто подвергаются домогательствам по пути на работу и с работы². Работающие по контракту женщины в Индии ежедневно рискуют быть изнасилованными, добираясь автостопом до отдаленных плантаций³. В Канаде инуитские⁴ женщины, работающие на шахтах в отдаленных и изолированных местах, нередко сталкиваются с проявлениями сексизма и расизма на рабочем месте и затрудненным доступом к службам поддержки⁵.

Во время вспышки COVID-19 население всех стран испытывало повышенный стресс, который в будущем может иметь серьезные последствия для психического здоровья.

Насилие и преследования (как физические, так и психологические) могут возрасти в дополнение к росту социальной стигматизации и дискриминации. Например, социальная стигматизация и дискриминационное поведение были обнаружены в отношении людей определенных этносов, а также всех, кто, как считается, был инфицирован новым коронавирусом⁶. Повышенная смертность из-за эпидемии, дистресс, связанный с неопределенностью симптомов, недоступность наборов для тестирования, отсутствие вакцин и методов лечения приводили к актам насилия в отношении медицинских ра-

¹ Solve: Integrating health promotion into workplace OSH policies.

² Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific.

³ Pillinger J. Op. cit.

⁴ Инуиты — этническая группа автохтонных народов Северной Америки, входящая в эскимосскую ветвь эскимосско-алеутской семьи.

⁵ International Labour Organization. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 18.

⁶ Social Stigma associated with COVID-19 // UNICEF : [сайт]. 2020. March. URL: <https://www.unicef.org/documents/social-stigma-associated-coronavirus-disease-covid-19>.

ботников и других лиц, ухаживающих за пациентами и помогающих их семьям¹.

Например, в апреле 2019 года медицинские работники и ученые, работавшие в условиях вспышки лихорадки Эбола в Демократической Республике Конго, были ранены во время нападения на университетскую больницу Бутембо, а один из работников, эпидемиолог от ВОЗ, был убит². Этот случай стал одним из многих нападений на медицинские учреждения и сотрудников, работающих во время вспышки эпидемии.

Меры, ограничивающие мобильность граждан, наряду с нехваткой необходимых товаров могут привести к ответным действиям против людей, призванных обеспечивать соблюдение этих мер (полицейских) или занимающихся продажей и транспортировкой товаров первой необходимости. Исполнение законодательства о безопасности и здоровье, а именно остановка работы в случае серьезной и непосредственной опасности для здоровья работников, установленной инспекторами труда, также может спровоцировать насилие по отношению к ним.

Введение мер дистанцирования и ограничения передвижения, призывы оставаться дома и по возможности работать удаленно привели к высокому риску домашнего насилия, особенно в отношении женщин и детей. Опыт борьбы с эпидемиями (в частности, Эбола и Зика) показывает, что насилие в отношении женщин, как правило, возрастает в ситуациях, когда ограничено передвижение.

4.2. ВЛИЯНИЕ НАСИЛИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ СРЕДУ

Насилие и домогательства в сфере труда — глобальное явление, выходящее за рамки отдельных стран, отраслей промышленности и профессиональных групп. Ни одна страна, рабочее место или профессия не может похвалиться абсолютной свободой от любой формы насилия и преследования на рабочем месте³. В этой области трудно

¹ Occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders. Geneva, 2018 // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_633233/lang-en/index.htm.

² *Jasarevic T.* WHO Ebola responder killed in attack on the Butembo hospital // WHO. 2019, 19 Apr. URL: <https://www.who.int/news-room/detail/19-04-2019-who-ebola-responder-killed-in-attack-on-the-butembo-hospital>.

³ *Chappell D., Di Martino V.* Op. cit.

уверенно определить тенденции: статистическая информация по разным странам крайне скудная. Приведем доступные данные о выявленных случаях насилия в трудовых отношениях.

Канада. Около 25 % преподавателей четырех канадских университетов сообщили, что они стали жертвами кибербуллинга со стороны студентов (15 %) или коллег (12 %). Данные за 2016 год.

Соединенные Штаты Америки. По оценкам, более 36 млн человек (27 % американских работников) сталкивались с «оскорбительным поведением» на работе в течение своей жизни. Данные за 2014 год.

Чили. Более 50 % предприятий сталкивались со случаями домогательств на рабочих местах в течение последних пяти лет. Данные за 2019 год.

Официальные жалобы на притеснения на рабочем месте и сексуальные домогательства, полученные до августа 2019 года, увеличились на 17 % по сравнению с 2018 годом, достигнув в общей сложности 1380 случаев (1069 случаев притеснений на рабочем месте и 311 случаев сексуальных домогательств) (по данным за 2019 г.)¹.

Бразилия. В исследовании, проведенном с участием 269 медицинских работников, более 15 % сообщили о физическом насилии, более 48 % — о психологическом насилии в виде вербальной агрессии и почти 25 % — о моральном преследовании. Агрессорами чаще всего были пациенты (35,4 %), коллеги (25,3 %) и руководство (21,7 %). Данные за 2011 год.

Франция. В 2015 году распространенность буллинга и домогательств на рабочих местах во Франции составила 12,2 % (в 2010 г. — 9,5 %).

Нигерия. Более 88 % из 303 медицинских работников, участвовавших в исследовании, сталкивались с насилием на рабочем месте, причем наиболее распространенной формой насилия были словесные оскорбления (85,4 %), в основном со стороны старших коллег. Данные за 2012 год.

Руанда. Вербальные оскорбления были наиболее распространенной формой насилия на рабочем месте, о чем сообщили 27 % тех, кто дал положительный ответ на вопрос о насилии на рабочем месте; далее следуют издевательства (16 %) и сексуальные домогательства

¹ Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. 2015. 24 Febr. // Eurofound : [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

(7 %), в то время как физическое насилие было наименее распространенным (4 %). Данные за 2008 год.

Аргентина. В среднем три из десяти работников сталкивались с ситуациями насилия и домогательства на работе. Данные за 2018 год.

Южно-Африканская Республика. Исследование, проведенное в 2012 году, показало, что 31,1 % из 13 тыс. 911 опрошенных сталкивались с издевательствами на рабочем месте.

Великобритания. Около 24 % работников здравоохранения сообщили о притеснениях или домогательствах со стороны коллег. Данные за 2012 год.

От 14 до 20 % включенных в выборку сотрудников университетов сообщили, что хотя бы раз в неделю сталкиваются с кибербуллингом по электронной почте, посредством СМС и сообщений в Интернете. Данные за 2012 год.

В 2011 году около 11 % руководителей подали жалобы на издевательства или домогательства.

Европейские страны. Около 16 % работников (женщин больше, чем мужчин) сообщили о том, что подвергались воздействию негативного социального поведения в течение предшествовавших опросу 12 месяцев. Особенно часто сообщалось о таком явлении, как запугивание/преследование (5 % респондентов), за которым следует физическое насилие (2 %) и сексуальное преследование (1 %). Данные за 2015 год.

Турция. Почти 4 % работников сообщили, что сталкивались с негативным социальным поведением на рабочем месте (включая словесные оскорбления, нежелательное сексуальное внимание, угрозы, унижительное поведение, физическое насилие, сексуальные домогательства и (или) буллинг). Данные за 2015 год.

Ливан. В ходе изучения данных о том, как часто женщины сталкиваются с различными видами сексуальных домогательств на работе, 4 % опрошенных ответили «постоянно или часто», 5 % — «время от времени» и 14 % — «редко». Данные за 2010 год.

Камбоджа. Примерно каждая пятая женщина из 208 опрошенных сообщила, что сексуальные домогательства (сексуальные комментарии и ухаживания, неуместные прикосновения, шипки и телесные контакты по инициативе руководителей и коллег-мужчин) привели к созданию угрожающей рабочей обстановки. Данные за 2011 год.

Эфиопия. Более 85 % женщин из выборки в 160 работников сталкивались с той или иной формой сексуального домогательства. Данные за 2015 год.

Кения. Около 90 % опрошенных в ходе исследования назвали сексуальные домогательства самой сложной проблемой, с которой сталкиваются женщины в цветочном бизнесе. Данные за 2013 год.

Танзания. Около 89 % опрошенных женщин из 20 фермерских хозяйств свидетельствовали хотя бы об одном случае сексуального домогательства. Данные за 2013 год.

Австралия. Около 10 % работающего населения Австралии подвергались травле в течение месяцев, предшествовавших опросу. Данные за 2016 год¹.

Новая Зеландия. Около 15 % из 800 руководящих и рядовых работников сообщили, что подвергались травле, а 2,8 % из них стали объектом кибербуллинга в течение последних шести месяцев. Данные за 2016 год.

Республика Корея. Более 30 % из 3035 работников, принявших участие в опросе Job Korea, сообщили о моббинге на работе, причем обидчиками были в основном начальники (43,2 %), старшие коллеги (38 %), коллеги, которые пришли в компанию в том же году (28,2 %), и младшие коллеги (18 %). Данные за 2012 год.

Япония. Более 45 % участников репрезентативной выборки работников предприятий сообщили о проблемах, связанных с «домогательствами начальства». Данные за 2012 год.

Насилие и преследования на работе уязвляют всех окружающих, а не только пострадавших. Среди других потенциальных «жертв» — коллеги, члены семьи, друзья, клиенты и пациенты.

Организациям и профессиональным сообществам, а также национальной и глобальной экономике наносится ущерб в виде подрыва их статуса и репутации, снижения производительности и увеличения расходов.

Насилие и преследования на рабочем месте в конечном счете негативно воздействуют на здоровье, благополучие и достоинство человека. Кроме этого, страдает и производственный процесс. Причины различны: манипулирование репутацией человека, изоляция, сокрытие информации, необходимой работнику для выполнения задания, поручение ему работы, не соответствующей его возможностям, постановка невыполнимых целей и назначение нереальных сроков, отказ в обучении, карьерном продвижении, переводе, продлении контракта, увольнении, вознаграждении, повышении квалификации, реквалификации и т. д.

¹ International Labour Organization (2020). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 21.

В результате насилия и преследований люди могут страдать от целого ряда проблем, связанных с психическим и физическим здоровьем, а также испытывать трудности с трудоустройством и другие социальные последствия¹.

Хотя отдельные акты насилия и преследования на рабочем месте могут восприниматься только как оскорбительные, отдельные модели поведения могут представлять повышенный риск для работников².

С психологической точки зрения те, кто подвергается насилию и преследованиям на работе, могут получить настолько серьезный удар по своему психическому здоровью, благополучию и самооценке, что никогда не оправятся. Пострадавшие могут также испытывать печаль, стыд, вину, тревогу, депрессию, недоверие, отвращение, пессимизм и бессилие³. Они могут страдать от посттравматического стрессового синдрома (ПТСР) и различных нервных расстройств⁴. Возможны и другие последствия — шок, отчаяние, гнев, беспомощность, проблемы со сном, хроническая усталость и повышенный риск самоубийства⁵. В 2017 году исследователи предположили, что может существовать четкая связь между «издевательствами на рабочем месте и мыслями о суициде»⁶.

Показателен случай, когда 4 августа 2017 года Эрнесто Сеговия Фигероа, работник колл-центра Táctica S. A., покончил с жизнью, приняв большую дозу лекарственного препарата. В декабре 2018 года Первый трудовой суд Сантьяго постановил, что компания должна выплатить компенсацию партнеру Эрнесто, признав, что тот стал жертвой притеснений и стресса, связанного с работой, что довело его до самоубийства. Суд также заявил, что компания не приняла необходимых мер для эффективной защиты физической и психологической неприкосновенности работника, как требует закон.

¹ *Keashly L.* Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective // *Violence and Victims*. 2001. Vol. 16(3). P. 233.

² *Nielsen M. B., Einarsen S.* Op. cit.

³ The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. 2011. Jan. / *S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper*. URL: https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition.

⁴ *Einarsen S.* The nature and causes of bullying at work // *International Journal of Manpower*. 1999. № 20 (1:2). P. 17.

⁵ *Parker K. A.* The Workplace Bully: The Ultimate Silencer // *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*. 2014. Vol. 18 (1). P. 170–171.

⁶ *Leach L. S., Poyser C., Butterworth P.* Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behavior : a systematic review // *Occupational and Environmental Medicine*. 2017. Vol. 74 (1). P. 72–79.

Эрнесто был свидетелем незаконных действий и злоупотреблений со стороны своего начальника в отношении иностранных работников. Эрнесто осудил его, но с этого момента он начал жить в «настоящем аду». Наряду с дискриминацией (Эрнесто принадлежал к сексуальным меньшинствам), словесной агрессией, угрозами и актами насилия он был перегружен работой. У него начались проблемы со здоровьем. Работник подал жалобу в Чилийскую ассоциацию охраны труда (ACHS), но там установили, что его состояние было вызвано обычным ухудшением здоровья. Впоследствии Суперинтендант здравоохранения и социального обеспечения пришел к выводу, что заболевание, которым страдал Эрнесто, было связано с работой, поэтому на него распространяется действие Закона № 16744 о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Но было уже поздно. К тому времени Эрнесто уже покончил с собой¹.

Кроме того, жертвы насилия могут прибегнуть к «самолечению» с помощью наркотиков и алкоголя², а также оказаться в социальной изоляции, когда их отношения с коллегами, друзьями и семьями ухудшаются вследствие насилия и преследований³.

С физической точки зрения объекты насилия обычно страдают от упадка сил, проблем с опорно-двигательным аппаратом⁴, возросшего риска сердечно-сосудистых заболеваний⁵, повышенного уровня кортизола и тахикардии⁶.

Наиболее тяжелые формы сексуального насилия (принуждение к половому акту или изнасилование) могут привести к серьезным физическим травмам, нежелательной беременности и заболеваниям, передающимся половым путем, включая заражение ВИЧ⁷.

Если работник жалуется на насилие и преследования, то жалоба может лишь ухудшить ситуацию. Однако если не жаловаться и тер-

¹ Empresa deberá indemnizar a pareja de trabajador que se suicidó tras sufrir acoso laboral // Redaccion POLITIKA. 2018. 6 Dec. URL: <http://www.politika.cl/2018/12/06/empresa-debera-indemnizar-a-pareja-de-trabajador-que-se-suicido-tras-sufrir-acoso-laboral/>.

² The concept of bullying and harassment at work...

³ Lutgen-Sandvik P., Tracy, S. J., Alberts, J. K. Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact // Journal of Management Studies. 2007. Vol. 44 (6). P. 837–862.

⁴ Parker K. A. Op. cit.

⁵ International Labour Organization. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. P. 24.

⁶ Nielsen M. B., Einarsen S. Op. cit.

⁷ Haspels N., Kasim Z. M., Thomas C., McCann D. Op. cit.

петь насилие, не сопротивляясь, это сказывается на здоровье ничуть не меньше¹.

Насилие и преследования на работе могут оказывать пагубное влияние на психическое здоровье тех людей, которые не стали прямыми объектами третирования, — на свидетелей и других сослуживцев². Вторичными пострадавшими также с большой вероятностью становятся семья и друзья жертвы, которые могут потерять партнеров, родителей и других членов семьи.

Психосоциальные риски, связанные с насилием и преследованиями на работе, «стали вызывать все большую озабоченность в Европе, поскольку их воздействие на благополучие людей все чаще приводит к невыходам на работу и связано со значительными расходами для предприятий»³.

Насилие и преследования на рабочем месте влекут за собой целый ряд потенциальных негативных последствий. К ним относятся повышенный абсентеизм работников (в частности, из-за страха, болезней и травм) и текучесть кадров. Все эти факторы связаны с последующим увеличением расходов на подбор, оформление и обучение персонала, а также со снижением морального духа, эффективности и производительности труда⁴.

Недавние исследования показали, что дурное обращение с работником более чем на 60 % увеличивает вероятность его ухода на больничный⁵. Другие последствия — испорченная репутация организации, постоянные юридические проблемы, создание неблагоприятной рабочей атмосферы и ущерб для организационной культуры. Плохая репутация организации как работодателя затрудняет привлечение хороших работников, влияет на стоимость продукции и услуг и чревата

¹ Cortina L. M., Magley V. J. Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2003. Vol. 8 (4). P. 247.

² Workplace Bullying and Psychological Distress : a Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees / K. Tsuno, I. Kawachi, N. Kawakami, K. Miyashita // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2018. Vol. 60, № 12. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30124499>.

³ European Commission (EC). Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work : final report (Luxembourg), 2015. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09cef40c-0954-11e7-8a35-01aa75ed71a1>.

⁴ Nielsen M. B., Einarsen S. Op. cit.

⁵ Nielsen M. B., Indregard A. M., Overland S. Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature // *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*. 2016. Vol. 42 (5). P. 359–370.

издержками, связанными с судебным преследованием¹. Расходы из-за высокой текучести кадров могут быть значительными, поскольку как сами страдающие от преследований, так и наблюдающие это коллеги испытывают негативное воздействие, что побуждает их к увольнению.

В более широких масштабах последствия насилия и преследований на работе могут привести к снижению прибыльности бизнеса, увеличению страховых взносов (в том числе в связи с компенсациями работникам), росту нагрузки и затрат на систему здравоохранения, а также к ряду других негативных последствий для экономики².

Насилие и преследования на рабочем месте могут оказывать косвенное негативное воздействие на организации через поведение клиентов и заказчиков. Например, клиенты могут выражать недовольство контролирующим органам, отказаться от услуг, жаловаться в суд. Экономические последствия изменений в поведении потребителей будут расти с течением времени, если за насилием и преследованиями на рабочем месте не последует надлежащая реакция³.

Кроме того, работники, подвергающиеся насилию и преследованиям, чаще допускают ошибки на работе и предоставляют услуги не на должном уровне. В здравоохранении, например, это может иметь катастрофические последствия и привести к судебным разбирательствам по поводу недопустимой халатности.

В США «жесткий надзор» (один из многих терминов, используемых для описания насилия на рабочем месте) считается распространенной «организационной угрозой», которая ежегодно обходится организациям в 23,8 млрд долларов в виде «расходов на здравоохранение, потери производительности, снижения морального духа, увеличения прогулов и ухода с рабочего места»⁴.

Насилие и преследования на рабочем месте могут также иметь последствия для общества в целом в виде затрат на социальные и медицинские услуги и общего снижения благосостояния. Больше средств

¹ Measuring the Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers / C. Mayhew [et al.] // Employee Responsibilities and Rights Journal. 2004. Vol. 16 (3). P. 117–130.

² Organisational Effects of Workplace Bullying / H. Hoel, M. J. Sheehan, C. L. Cooper, S. Einarsen // Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice. 2nd ed. Boca Raton : CRC Press, 2011. P. 137–139.

³ Measuring the Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers.

⁴ Pradhan S., Jena L. K. Abusive supervision: a framework of developmental solutions to this workplace menace // Development & Learning in Organization : An International Journal. 2018. Vol. 32 (2). P. 20–23.

требуется не только на медицинские консультации, лечение и реабилитацию, но и на социальное обеспечение по причине преждевременного выхода на пенсию. Есть и не столь очевидные издержки, вызванные уходом эффективно работающих профессионалов¹.

4.3. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ОТ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ

Большое значение имеет разработка эффективной законодательной базы для предотвращения и устранения последствий насилия и домогательств на работе.

Во многих странах существуют национальные подходы к регулированию трудовых отношений, которые в целом направлены на обеспечение безопасности и здоровья на рабочем месте, но также включают и решение проблем насилия и преследования на работе.

Законодательство большинства стран в той или иной форме устанавливает обязанность работодателей защищать здоровье и обеспечивать безопасность своих работников на рабочем месте. В ряде государств эта обязанность косвенно касается как физического, так и психологического здоровья. Законы о безопасности и гигиене труда по меньшей мере 55 стран охватывают защиту обоих этих видов здоровья.

Законодатель не всегда прямо упоминает насилие и преследование как риск для здоровья и безопасности работников. Однако отмеченная выше обязанность работодателя может быть истолкована как косвенно охватывающая в том числе угрозы здоровью и безопасности сотрудников организации, возникающие в результате насилия и преследования на рабочем месте. Некоторые агентства, ответственные за охрану труда и компенсации работникам, выпустили инструкции рекомендательного характера, в которых говорится, что обязанность работодателей действительно должна интерпретироваться именно таким образом².

В ряде стран работодатели могут быть признаны ответственными за нарушение своей обязанности заботиться о работнике, если кол-

¹ Hoel H., Sparks K., Cooper C. L. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment : report commissioned by the International Labour Organization (Geneva), 2001. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf.

² How to determine what is reasonably practicable to meet a health and safety duty. Sydney : Safe Work Australia, 2013. URL: https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/2002/guide_reasonably_practicable.pdf.

лега или иное лицо на рабочем месте осуществляет по отношению к другому работнику насилие и домогательство.

В Аргентине суды по трудовым спорам устанавливают, что в случае нарушения обязательства по обеспечению достойных условий труда или безопасности и гигиены на рабочем месте работодатели могут нести ответственность за свои собственные действия или действия других лиц и соответственно обязаны возместить ущерб.

Канадское законодательство определяет «преследование и насилие» как «любые действия, поведение или комментарии, в том числе сексуального характера, которые, как можно разумно ожидать, способны вызвать обиду, унижение или другую физическую или психологическую травму или болезнь работника, включая любые действия, поведение или комментарии»¹.

Общее право Канады требует, чтобы работодатели принимали все разумные меры предосторожности для защиты своих работников от любых опасностей на рабочем месте, в том числе от опасностей производственной среды. В некоторых случаях суд устанавливает, что на работодателе лежит обязанность по защите работников от психологических домогательств и оскорблений².

Подобные принципы применяются и в других странах. Например, во Франции работодатель ответствен за действия, совершенные подчиненными, даже если он не несет прямой ответственности за их совершение³.

На протяжении многих лет, в том числе в последнее время, список запрещенных оснований для дискриминации, содержащийся в статье L1132-1 Трудового кодекса Франции, расширялся. Теперь он включает: происхождение; пол; нравы (социальные привычки); сексуальную ориентацию; гендерную идентичность; возраст; семейное положение; беременность; генетические характеристики; особую экономическую уязвимость; реальную или предполагаемую принадлежность к этнической группе, нации или расе; политические взгляды; профсоюзную деятельность; занятие выборной должности; религиозные убеждения; внешность; фамилию; место жительства; местонахождение банка; со-

¹ Canadian Northern Railway Co. v. Anderson, (1911) 45 S.C.R. 355. URL: [https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1911/1911canlii76/1911canlii76.html#document : Boucher v. Wal-Mart Canada Corp., 2014 // Hodder, Wang LLP : \[сайт\]. URL: http://hwlawyers.ca/boucher-v-wal-mart-canada-corp-2014](https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1911/1911canlii76/1911canlii76.html#document : Boucher v. Wal-Mart Canada Corp., 2014 // Hodder, Wang LLP : [сайт]. URL: http://hwlawyers.ca/boucher-v-wal-mart-canada-corp-2014).

² Canadian Northern Railway Co. v. Anderson, (1911), 45 S.C.R. 355 ; Boucher v. Wal-Mart Canada Corp., 2014.

³ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 mars 2011, 09-69.616 // Légifrance : [сайт]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023665703>.

стояние здоровья; потерю самостоятельности; инвалидность; способность выражать свои мысли на языке, отличном от французского.

В Италии работодатель может быть признан ответственным по деликтному праву за нарушение своих общих договорных обязанностей по заботе о работнике¹.

В Кот-д'Ивуаре «психологическое преследование» определяется как «оскорбительное поведение, угрозы, нападения, слова, запугивание, письмо, обращение, повторяющиеся действия по отношению к работнику, целью или результатом которых является ухудшение условий его труда и которые как таковые могут затронуть его права и достоинство, изменить его физическое или психическое здоровье или поставить под угрозу его профессиональное будущее»².

Ирландские законодатели определяют издевательства на работе следующим образом: «Издевательства на рабочем месте — это повторяющееся неподобающее поведение, прямое или косвенное, словесное, физическое или иное, которое осуществляется одним или несколькими лицами в отношении другого или других лиц на рабочем месте и (или) в процессе работы и которое можно обоснованно рассматривать как подрывающее право человека на достоинство на работе. Отдельный случай поведения, описанного в данном определении, может оскорблять достоинство на работе, но как разовый инцидент не считается буллингом»³.

В тех странах, где вопросы насилия и преследования регулируются трудовым законодательством, редко определены и запрещены все формы преследования. Примером может служить раздел 55(А) Закона о труде Маврикия от 1975 года, где насилие на рабочем месте определяется как нападение, словесные оскорбления, угрозы, запугивание. Подразумевается, что это включает в себя любую форму физического или психологического преследования.

В Японии используется термин «властное домогательство» для определения действий и высказываний, которые:

— связаны с использованием домогающимся своего властного положения;

¹ Opinion of Mr Advocate General Tesouro delivered on 12 December 1989. Alfredo Grifoni v European Atomic Energy Community // EUR-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61987CC0308>.

² См.: Le Code Du Travail Ivoirien // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101399/134973/F584917441/CIV-101399.pdf>.

³ S. I. № 674/2020 — Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020 // eISB : [сайт]. URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print>.

— наносят вред рабочей обстановке;
— выходят за рамки того, что необходимо или целесообразно для работы¹.

Японские суды признали существование деликта властного домогательства. Эта мера предназначена для защиты потерпевших от тех, кто обладает большей организационной властью, и основана на обязанности компенсировать вред, причиненный другим².

Жертвы насилия на рабочем месте также могут подать иск в соответствии с договорным правом (например, за нарушение договорных обязательств в Канаде)³.

В Мексике 23 октября 2019 года вступил в силу мексиканский официальный стандарт NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) «Психосоциальные факторы риска на рабочем месте — выявление, анализ и профилактика». Для целей данного стандарта «насилие на рабочем месте» определяется как «акты преследования, запугивания или жестокого обращения в отношении работников, которые могут нанести вред их неприкосновенности или здоровью»⁴.

Некоторые страны точно указывают, какие меры должны принимать работодатели для обеспечения здоровья и безопасности работников.

В Пуэрто-Рико (США) «издевательства на рабочем месте определяются как злонамеренное нежелательное повторяющееся оскорбительное поведение; произвольное, необоснованное и немотивированное; в устной, письменной или физической форме; неоднократно осуществляющееся работодателем, его агентами, руководителями или сотрудниками, чуждое законным интересам бизнеса работодателя, нарушающее конституционно защищенные права работника, такие как: неприкосновенность достоинства личности, защита от оскорбительных посягательств на честь, репутацию, частную или семейную жизнь, а также защита работника от риска для его/ее здоровья или личной неприкосновенности в процессе работы»⁵.

¹ The Comprehensive Labor Policy Promotion Act (CLPPA) (№ 24 of 2019 (Reiwa)) // Japanese Law Translation : [сайт]. URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=3642&vm=04&re=02>.

² Hsiao P. Op. cit.

³ См. подробнее: Boards/Commissions // Association of Workers' Compensation Boards of Canada : [сайт]. URL: <https://awcbc.org/en/boardscommissions/>.

⁴ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. URL: <https://imug.guanajuato.gob.mx/wp-content/uploads/2019/10/Norma-Oficial-Mexicana-NOM-035-STPS-2018.pdf>.

⁵ Rivera-Beltrán A. B., Maymí-González J. L. Employers in Puerto Rico Must Adopt Workplace Harassment Protocols by August 2, 2021: Five Things Employers Should Know //

Такие домогательства на работе создают запугивающую, унижительную, враждебную или оскорбительную рабочую среду, непригодную для нормального выполнения разумным человеком своих функций или задач.

Республика Корея определяет «притеснение на рабочем месте» как «действие работодателя (или владельца предприятия) или работника, которое причиняет физические или психические страдания, или ухудшает условия труда другого работника/рабочего, используя его/ее статус или отношения на рабочем месте за пределами соответствующего объема работы»¹.

В ст. 7 Закона о трудовых отношениях Словении (2013) указывается различие между преследованием и травлей. Преследование толкуется как «любое нежелательное поведение, связанное с какими-либо личными обстоятельствами», перечисленными в той же статье; в то время как «травля» на рабочем месте определяется как «любое повторяющееся или систематическое, предосудительное или явно негативное и оскорбительное действие или поведение, направленное на отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой»².

В ряде стран были приняты конкретные запреты, касающиеся преследования³, моббинга⁴ и буллинга⁵.

Littler Mendelson P. C. : [сайт]. URL: <https://www.littler.com/publication-press/publication/employers-puerto-rico-must-adopt-workplace-harassment-protocols-august> ; Governor signs Puerto Rico Act 90-2020 to prohibit and prevent workplace harassment in Puerto Rico // Pietrantoni Mendez & Alvarez LLC : [сайт]. URL: <https://www.pmalaw.com/wp-content/uploads/2020/08/LABOR-ALERT-PR-LABOR-HARASSMENT-ACT.pdf>.

¹ Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation. Act № 3989, Dec. 4, 1987 // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1593/Act%20on%20Equal%20Employment%20and%20Support%20for%20Work-Family.pdf>.

² См.: Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies.

³ The Protection from Harassment Act 1997 // Carruthers Law : [сайт]. URL: <https://www.carruthers-law.co.uk/articles/the-protection-from-harassment-act-1997/> ; Protection from Harassment Act 2014 // Singapore Statutes Online : [сайт]. URL: <https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/17-2014/Published/20150531?DocDate=20140919#:~:text=11th%20April%202014.&text=An%20Act%20to%20protect%20persons,amendments%20to%20other%20written%20laws.&text=1> ; Criminal Code // Legislationline : [сайт]. URL: https://www.legislationline.org/download/id/6443/file/Spain_CC_am2013_en.pdf.

⁴ *Fulton L.* Health and safety representation in Europe // Worker-participation.eu : [сайт]. URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Health-and-Safety> ; Employment Relations Act // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf> ; France-2015 // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,2015.

⁵ *Fulton L.* Op. cit.

Ответственность за запрет и предотвращение насилия и преследования на работе обычно лежит на работодателе. Но в отдельных случаях работники также обязаны воздерживаться от совершения действий, равносильных домогательствам, в отношении своих коллег. Например, некоторые положения финского Закона о безопасности и гигиене труда и Закона о безопасности и гигиене труда Онтарио (Канада) запрещают работникам участвовать в розыгрышах¹.

В некоторых странах (например, в Бельгии)² запрет распространяется на третьих лиц, которые находятся в контакте с работниками.

В странах общего права насилие и преследование могут рассматриваться в рамках уголовного, деликтного, договорного и других законов (например, американский деликт умышленного причинения эмоционального страдания или британский деликт преследования). На административно-территориальных единицах некоторых государств деликты, связанные с халатностью и нарушением установленной законом обязанности работодателя заботиться о работнике, также могут быть основанием для подачи исков в суды общего права³.

Многие страны также требуют от работодателей принятия превентивных мер в отношении психосоциальных рисков, которые могут приводить к стрессу, связанному с работой. Эти риски иногда включают общепризнанные формы насилия, такие как психологическое, физическое и сексуальное насилие, а также преследование. Например, Закон Нидерландов об условиях труда (1999) уточняет, что понятие психосоциального давления, связанного с работой, включает сексуальное запугивание, агрессию и насилие, которые вызывают стресс (раздел 1(3) (e)).

В зависимости от юрисдикции работодатели обязаны принимать меры по предотвращению психологического насилия⁴, угроз наси-

¹ Occupational Safety and Health Act (738/2002, amendments up to 755/2021 included) // Finlex : [сайт]. URL: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>.

Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, c. O.1 URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01>

² Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work // Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue : [сайт]. URL: <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf>.

³ Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva : ILO, 2020. P. 34.

⁴ Türk Borçlar Kanunu. Kanun № 6098. Kabul Tarihi: 11/1/2011 // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88938/101882/F1326871879/TUR88938.pdf>.

лия¹, «морального» (психологического) преследования², виктимизация³ или нескольких из перечисленных выше рисков.

Колумбийский закон о преследованиях на рабочем месте рассматривает плохое обращение с работниками, их дискриминацию, запугивание, неравенство и их неспособность защититься⁴. Закон требует принятия конкретных мер по защите благополучия работников, когда они вступают в контакт с третьими лицами⁵.

Кроме того, хотя изначально обязанность работодателя заботиться о работнике по общему праву касалась возникновения физических травм и заболеваний, она может быть распространена на насилие и преследование, а также на психологические травмы.

В то время как многие страны устанавливают лишь общую обязанность работодателя принимать превентивные меры для обеспечения здоровья и безопасности работников, отдельные государства указывают, какие именно шаги должны быть сделаны.

В ряде стран существует обязанность сформировать на предприятии политику, правила или руководства по вопросам насилия и домогательств. Например, в Кении работодатели, имеющие 20 и более сотрудников, должны после консультаций с работниками или их представителями, если таковые имеются, выпустить программное заявление о сексуальных домогательствах, создать механизмы его реализации и обучить менеджеров и работников действовать в соответствии с ним⁶.

Аналогичным образом в Уганде работодатели, имеющие более 25 работников, обязаны принять письменную стратегию, направленную на борьбу с сексуальными домогательствами⁷.

¹ Occupational Safety and Health Act (738/2002) // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=62320.

² Section L4121-2 of the French Labour Code (Code du travail) // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0:NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:FRA,2015:NO.

³ Victimization at Work // KTH : [сайт]. URL: https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1600689432!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf.

⁴ López Pino C. M., Seco Martín E. Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología // Revista de Derecho Uninorte. 2015. № 44. P. 111–144. URL: https://www.researchgate.net/publication/282463606_Effectiveness_of_the_law_10102006_on_harassment_in_the_workplace_in_Colombia_interpreted_from_a_sociological_point_of_view.

⁵ Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work.

⁶ Employment Act. Chapter 226 // Kenya Law : [сайт]. URL: http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/EmploymentAct_Cap226-No11of2007_01.pdf.

⁷ Employment (Sexual Harassment) Regulations of 2012 // Legal Information Institute : [сайт]. URL: https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/employment_sexual_harassment_regulations_of_2012.

В Буркина-Фасо работодатель обязан принимать все необходимые меры для защиты физического и психического здоровья работников предприятия, включая временных работников, учеников и стажеров.

Обязанности, налагаемые на работодателей, часто требуют от них проведения процедуры оценки рисков для выявления конкретных угроз здоровью и безопасности работников. Например, риски для физического и психического здоровья, связанные с психологическими домогательствами, должны быть оценены во Франции, где психологические домогательства считаются риском, присущим рабочей среде¹.

В некоторых странах существует законодательное требование о внедрении на уровне предприятия протоколов по борьбе с насилием и домогательствами. Эти протоколы призваны предотвратить подобное поведение и урегулировать спор до его эскалации и обращения пострадавшего в суд.

Например, в Бельгии работодатели обязаны внедрить процедуры, доступные непосредственно работнику, который считает, что он/она пострадал от психосоциального ущерба, и позволяющие ему/ей попросить о: а) неформальном психосоциальном вмешательстве конфиденциального консультанта или советника по профилактике, состоящем в неформальном поиске решения путем бесед, или вмешательства третьей стороны, или примирения; б) формальном психосоциальном вмешательстве, состоящем в обращении к работодателю с просьбой принять соответствующие коллективные и индивидуальные меры после анализа конкретной рабочей ситуации заявителя и мер, предложенных советником по профилактике².

В Испании предприятия призваны «содействовать созданию условий труда, предотвращающих сексуальные домогательства и преследования по половому признаку; разрабатывать специальные процедуры для предотвращения такого поведения, а также рассматривать жалобы или претензии, которые могут быть сформулированы теми, кто стал его объектом. С этой целью представителями работников могут быть приняты меры по согласованию таких вопросов, как создание и распространение кодексов передовой практики, проведение информационных кампаний или учебных мероприятий»³.

¹ Code du travail // Légifrance : [сайт]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066/#LEGISCTA000006178066.

² Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work.

³ Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men // Council of Europe : [сайт]. URL: https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf.

Обучение по вопросам предотвращения насилия и домогательств на рабочем месте иногда является дополнительным требованием к работодателям. Например, в Сальвадоре Общие положения о предотвращении рисков на рабочем месте и управлении рабочими местами обязывают работодателей организовывать программы предотвращения психологических рисков, способствующие созданию здоровой обстановки на рабочем месте и предполагающие обучение и участие эксперта в данной области. Эти программы должны включать меры по повышению осведомленности о причинах и последствиях насилия в отношении женщин и сексуальных домогательств на рабочем месте¹.

Более того, при обучении или оценке рисков могут указываться конкретные формы насилия, как, например, в Республике Корея, где является обязательным обучение персонала компании с целью предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте².

В соответствии с законодательством об охране труда и здоровья или трудовым законодательством от предприятия часто требуется создание внутренних механизмов рассмотрения жалоб.

Например, в Парагвае в 2019 году при Министерстве труда, занятости и социального обеспечения было создано Управление по предотвращению насилия на рабочем месте и оказанию помощи пострадавшим. Прежде чем обратиться в Управление, заявитель должен сначала подать жалобу на предприятие, которое затем обязано начать расследование и представить свои выводы в Управление. Заявитель может напрямую обратиться в Управление только в случае насилия со стороны высшего руководства предприятия³.

Конфиденциальность жалоб необходима для защиты частной жизни как заявителя, так и обвиняемого. Законодательство некоторых стран не содержит четких правил об анонимности жалоб. Однако, учитывая, что анонимность может стимулировать необоснованные жалобы или повлиять на честь вовлеченных лиц, отдельные

¹ Decree № 86/2012 that approves the Regulation on Management of the Prevention of Risks in the Workplace (El Salvador) (Decreto núm. 86 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo) // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SLV,,2013:NO.

² Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation. Act № 3989, Dec. 4, 1987 // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1593/Act%20on%20Equal%20Employment%20and%20Support%20for%20Work-Family.pdf>.

³ Resolution MTESS № 388/2019 // Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social : [сайт]. URL: <https://www.mtess.gov.py/index.php/documentos/resolucion-mtess-n-3882019>.

государства требуют указания личности заявителя — без ущерба для обязанности соблюдать конфиденциальность. Это касается, например, трудовых инспекций Чили, Уругвая или Испании, при обращении в которые заявители должны назвать себя.

В странах, где насилие и преследование на рабочем месте классифицируются как уголовное преступление, также возможно подать уголовную жалобу, которая может завершиться судебным разбирательством и приговором о лишении свободы. Эти процессы могут проходить параллельно с административными действиями служб трудовой инспекции.

Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (ст. 10(g)) предусматривает, что работники имеют право, не подвергаясь мести, покинуть рабочее место, где, по их обоснованному мнению, создается неминуемая и серьезная угроза жизни, здоровью или безопасности из-за насилия и притеснений. Подобные положения содержатся во многих национальных нормативных документах по безопасности и гигиене труда.

Например, в Германии работники имеют право отказаться от работы, если работодатель не принимает соответствующих мер для прекращения домогательств или сексуальных преследований на рабочем месте.

МОТ устанавливает, что защита заявителей от мести со стороны работодателей и сослуживцев за подачу жалобы о насилии и преследованиях на рабочем месте должна быть основополагающей частью режима комплексной защиты¹.

Например, в Японии новый закон о борьбе с домогательствами на рабочем месте включает положение, запрещающее работодателям увольнять сотрудников, сообщивших о случаях домогательства, или иным образом проявлять к ним неблагосклонность из-за того, что они сообщили о таких случаях².

В Республике Корея новый закон о преследовании на рабочем месте также предусматривает наказание работодателей за ответные действия в отношении любого работника за сообщение о случаях издевательств и притеснений на рабочем месте. Такие действия могут

¹ Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work. Report V (1). International Labour Conference, 107th Session, 2018. Geneva : ILO, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf.

² Japan: Anti-power harassment law passed // SHRM : [сайт]. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-japan-anti-power-harassment-law-passed.aspx>.

повлечь за собой штраф в размере до 30 млн южнокорейских вон (около 28,5 тыс. долл. США) или тюремное заключение сроком до трех лет¹.

Статья L.245-6(2) Трудового кодекса Люксембурга с поправками, внесенными в 2016 году, гласит: «Делегация от персонала и представитель по вопросам равенства, если таковой имеется, уполномочены оказывать помощь сотруднику, ставшему объектом сексуального домогательства, и консультировать такого сотрудника. Они обязаны соблюдать конфиденциальность фактов, о которых им известно в этой связи, за исключением случаев, когда от этого освобождает лицо, подвергшееся домогательствам»².

В современной редакции Закон о трудовых правах Великобритании (1996) наделяет работников правом не подвергаться ущербу за уход с рабочего места или отказ вернуться туда в обстоятельствах, когда они обоснованно полагают, что подвергнут себя или других серьезной или неминуемой опасности, или за принятие мер по самозащите³.

Согласно Рекомендации МОТ № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (параграф 15) жертвы насилия и домогательств должны иметь доступ к компенсации в случаях психосоциальной, физической или любой другой травмы или болезни, которая приводит к нетрудоспособности.

В документах МОТ говорится, что если заявления о насилии и домогательствах были расследованы и доказаны, санкция или средство правовой защиты в отношении правонарушающего поведения будет зависеть от ряда факторов, включая:

- юрисдикцию (страна, территория, провинция), в которой была подана жалоба или претензия;
- действующие законы;
- правовой путь, выбранный заявителем или регулирующим органом (например, жалоба рассматривается в соответствии с законодательством о гигиене и безопасности труда, трудовым правом, деликтным правом, уголовным правом и т. д.);

¹ Compliance check: South Korea new laws on workplace harassment // Lexology: [сайт]. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b714154c-f170-40ed-8c44-2d879d0fd22d>.

² Code du Travail // Casemates : [сайт]. URL: <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20161231-fr-pdf.pdf>.

³ Employment Rights Act 1996 // Legislation.gov.uk : [сайт]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

— серьезность правонарушающего поведения (включая то, может ли оно преследоваться в рамках уголовного законодательства или ограничивается нарушениями гражданского или иного законодательства);

— средства правовой защиты, предусмотренные уголовным, гражданским законодательством или общим правом в отношении правонарушающего поведения.

Если жалоба остается внутри организации, работодатели могут устранить последствия насилия или преследования путем перевода пострадавшего на другое место работы либо расторжения трудового договора с нарушителем, предложить сторонам посредничество или примирение, обеспечить обучение и подготовку работников к исполнению своих обязанностей или принять другие меры для решения проблемы. Если жалоба подается во внешний орган, судебные, административные или квазисудебные органы могут присудить возмещение ущерба жертве и обязать нарушителя или работодателя возместить вред, причиненный ей¹.

Некоторые гражданские суды присуждают возмещение ущерба в качестве компенсации за психологическое преследование как за профессиональное заболевание. В Японии, например, суды разрешают выплачивать компенсацию семьям работников, совершивших самоубийство из-за того, что они стали жертвами «силового преследования»².

В Финляндии компенсация распространяется на агрессию, совершенную третьими лицами³. Кроме того, в ряде стран, включая Испанию и Канаду, законодательные положения о компенсациях работникам трактуются как позволяющие им получать компенсацию за профессиональные заболевания, вызванные в том числе насилием и преследованиями⁴.

В Австралии средство защиты от увольнения может применяться в случаях, когда человек увольняется из-за насилия и преследований на работе (потому что у него сложилось мнение, что оставаться на работе небезопасно). В таких случаях работник может ретроспек-

¹ Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work.

² Hsiao P. Op. cit.

³ Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. Dublin : Eurofound, 2015. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

⁴ Velázquez M. The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors // Comparative Labor Law and Policy Journal. 2010. Vol. 32, № 1. P. 185–224.

тивно считаться уволенным и получить компенсацию, в том числе в виде восстановления на работе. Уход с работы вследствие непрекращающегося насилия и преследований и нежелание подать иск в связи с увольнением не редкость, поскольку многие жертвы предпочитают уйти, чтобы не сталкиваться с дальнейшими травмами из-за судебного разбирательства и его неопределенных результатов¹.

В некоторых странах распространена практика урегулирования споров — в том числе споров, связанных с насилием и преследованием на работе, — по стандартной формуле, позволяющей избежать обращения в суд. По этой формуле стороны ведут переговоры об условиях урегулирования, приемлемых для них; затем условия урегулирования включаются в конфиденциальное письменное соглашение. Это соглашение (также известное как соглашение о неразглашении или NDA) обычно предполагает, помимо прочего, положения, которые не позволяют сторонам обсуждать условия урегулирования, а также обстоятельства, связанные с урегулированием с третьими лицами².

NDA регулярно используются для урегулирования исков о сексуальных домогательствах. Считается, что они выгодны, поскольку работодатель избегает рассмотрения дела в суде и сохраняет свою репутацию, а жертва освобождается от длительного судебного разбирательства, что нередко означает повторное переживание травмирующего опыта, а также большие и часто неоплачиваемые издержки. Однако в связи с движением #MeToo всему миру стало известно, что печально известный Харви Вайнштейн неоднократно заключал NDA для урегулирования исков о сексуальных домогательствах³.

В широком смысле решение проблемы насилия и домогательств на рабочем месте может быть ориентировано на человека (например, стратегии исправления или коррекции поведения), на организацию (нормативные или восстановительные подходы) или на оба направления⁴.

¹ См.: Creighton & Stewart's Labour Law / A. Stewart, A. Forsyth, M. Irving [et al.]. 6th ed. Leichhardt, NSW : The Federation Press, 2016. URL: <https://federationpress.com.au/product/creighton-stewarts-labour-law/>.

² Should NDAs be restricted in sexual harassment cases? // Lander & Rogers : [сайт]. URL: <https://www.landerson.com.au/legal-insights-news/should-ndas-be-restricted-in-sexual-harassment-cases>.

³ Ibid.

⁴ Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Geneva : ILO, 2004. URL: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993647803402676/41ILO_INST:41ILO_V2.

Не менее важной представляется проблема определения понятий насилия и преследования по признаку пола.

Конвенция № 190 определяет гендерное насилие и преследование как «насилие и преследование, направленные на лиц по причине их пола или гендера или непропорционально затрагивающие лиц определенного пола или гендера и включающие сексуальное преследование»¹.

Ссылка на лиц имеет большое значение, поскольку она расширяет определение гендерного насилия по сравнению с другими международными и региональными документами. Хотя гендерное насилие и домогательства непропорционально затрагивают женщин и девочек — как признается в преамбуле документа, — Конвенция № 190 направлена на защиту каждого человека от такого поведения.

Ссылка на «пол или гендер» делает актуальными для Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 как биологические функции и характеристики, отличающие мужчин от женщин (то есть пол), так и социологические различия между мужчинами и женщинами, которые усваиваются и изменяются со временем (то есть гендер)².

Определение гендерного насилия и преследования прямо включает сексуальное преследование. Как серьезное проявление дискриминации по признаку пола и нарушение прав человека сексуальное домогательство рассматривалось до принятия Конвенции № 190 в контексте Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года³. В этих рамках определение сексуального домогательства содержит два ключевых элемента.

Quid pro quo — ситуация, при которой любое физическое, вербальное или невербальное поведение сексуального характера и дру-

¹ C190 — Violence and Harassment Convention, 2019 (№ 190) // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

² Giving Globalization a Human Face. International Labour Conference, 101st Session, 2012. Geneva : ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf.

³ Giving Globalization a Human Face. International Labour Conference : Sexual Harassment in the World of Work. Geneva : ILO, 2020. URL: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738115/lang--en/index.htm ; Cruz A., Klinger S. Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography // ILO Bureau for Gender Equality Working Paper. 2011. № 3. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155763.pdf ; Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work. New York : UN Women : ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf.

гое поведение на основе пола¹, затрагивающее достоинство женщин и мужчин, являющееся нежелательным, необоснованным и оскорбительным для объекта, явно или неявно используется в качестве основы для принятия решения, которое повлияет на работу этого человека.

Враждебная рабочая среда — враждебные, унижительные или пугающие условия труда, которые создаются из-за нежелательного поведения работодателя или других работников.

В последние годы многие страны ввели в трудовое законодательство конкретные положения, направленные на определение гендерного насилия и преследования и, в частности, сексуального домогательства.

В Ираке раздел 10 Закона о труде № 37/2015 запрещает сексуальное домогательство, предусматривая, что:

— запрещаются сексуальные домогательства в сфере занятости и профессиональной деятельности, будь то на уровне поиска работы, профессионального обучения, найма или определения условий и сроков работы;

— запрещается любое другое поведение, которое создает враждебную, запугивающую или оскорбительную рабочую среду для тех, против кого это поведение направлено;

— сексуальное домогательство — это любое физическое или вербальное поведение сексуального характера либо другое поведение, основанное на половой принадлежности объекта, затрагивающее достоинство женщин и мужчин, являющееся нежелательным, необоснованным и оскорбительным для тех, кто становится его жертвой, а также ситуация, при которой неприятие любым лицом такого поведения явно или неявно ведет к принятию решения, влияющего на его работу.

В Либерии сексуальное домогательство определяется как:

— сексуальное поведение, которое является нежелательным, необоснованным или оскорбительным для объекта и которое происходит в обстоятельствах, когда неприятие лицом такого поведения или согласие с ним явно или неявно используется в качестве основы для принятия решения, которое повлияет на работу данного лица;

— сексуальное поведение, которое создает устрашающую, враждебную или унижительную рабочую среду для лица, которое подвергается такому поведению².

¹ См.: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/violence-harassment-report.pdf>

² Republic of Liberia. Decent Work Act, 2015 // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=100329&p_country=LIBR&p_count=53.

Нигер определяет «сексуальное домогательство в контексте исполнения трудового договора» как «получение от других лиц путем приказа, запугивания, действия, жеста, угрозы или принуждения услуг сексуального характера, а также любое другое поведение сексуального характера с целью создания устрашающей, враждебной или унижительной рабочей среды для лица»¹.

В Румынии «гендерное насилие» означает «акт насилия, направленный против женщины или, в зависимости от обстоятельств, мужчины, совершенный по признаку пола. Гендерное насилие в отношении женщин — это насилие, которое непропорционально затрагивает женщин. Гендерное насилие включает, в частности, домашнее насилие, сексуальное насилие, калечащие операции на женских половых органах, принудительные браки, принудительные аборт и принудительную стерилизацию, сексуальные домогательства, торговлю людьми и принудительную проституцию»².

Статья 2 уругвайского Закона о сексуальных домогательствах, принятого в 2009 году (с изменениями от 2017 г.), определяет сексуальное домогательство как «поведение сексуального характера, осуществляемое лицом того же или другого пола, нежелательное для лица, которому оно адресовано, в случае неприятия наносящее или угрожающее нанести ущерб его положению на работе или при его обучении, или создающее устрашающую, враждебную или унижительную рабочую среду для тех, кому адресовано такое поведение»³.

Конвенция № 190 признает, что для полного предотвращения и искоренения гендерного насилия и домогательств в сфере труда ратифицировавшие ее страны должны устранить их коренные причины, такие как многочисленные и перекрестные формы дискриминации; неравное соотношение сил по признаку пола; гендерные стереотипы; гендерные, социальные и культурные нормы, поддерживающие насилие и домогательства. С целью устранения коренных причин гендерного насилия и домогательств, а также снижения их вредных последствий Конвенция № 190 призывает к принятию «гендерно-чувствительного подхода». Гендерная чувствительность означает наме-

¹ Décret № 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=105523&p_count=96298&p_classification=01.02&p_classcount=1065.

² Lege № 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați // Portal Legislativ : [сайт]. URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>.

³ OECD Development Centre 2019. URL: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/UY.pdf>.

ренное использование гендерных соображений при проектировании, разработке, реализации и прогнозировании результатов программ и стратегий, политики, законов и нормативных актов, а также коллективных договоров.

Это подразумевает подход, который отражает реальное положение всех девушек и женщин; обращает внимание на их уникальные потребности; обеспечивает их участие в процессах принятия решений на всех уровнях; ценит их перспективы; уважает их опыт; понимает различия в развитии девушек и молодых людей, женщин и мужчин во всем их многообразии и на протяжении всего жизненного цикла. Конечной целью реализации Конвенции № 190 является расширение прав и возможностей женщин с целью достижения гендерного равенства.

В то время как нормативные подходы сосредоточены на законодательстве и политике, подходы восстановительного правосудия предлагают меры без вины и наказания, но с общей ответственностью. Такие меры направлены на восстановление трудовых отношений, в том числе путем предоставления нарушителям возможности загладить вину за свое поведение. Подходы восстановительного правосудия считаются особенно эффективными в отношении насилия на рабочем месте. Они были приняты в ряде стран¹.

Швеция стала первопроходцем в принятии восстановительного некарательного подхода к насилию на рабочем месте, включая приглашение работодателей к поиску решений проблемы виктимизации. Этот процесс начинается с конфиденциальной беседы с объектом насилия, с обращением за помощью к внешним консультантам (таким как службы гигиены труда), а если необходимо, с предложением объекту насилия обратиться к психологу, или с принятием корректирующих мер, таких как тренинги, обучение и (или) перевод на другую работу.

Под виктимизацией подразумеваются наложение дисциплинарных взысканий, изменение должностных инструкций, увольнения и переводы с прямыми или косвенными негативными профессиональными последствиями в связи с попытками работника восстановить свои права или сообщить о нарушении прав другого. Защита от виктимизации не предоставляется в случае, если заявитель был осужден.

В Италии согласно пункту 3-bis Кодекса равных возможностей с поправками, внесенными в 2018 году, работодатель не может вик-

¹ *Hutchinson M.* Restorative approaches to workplace bullying. Educating nurses towards shared responsibility // *Contemporary Nurse*. 2009. Vol. 32, № 1-2. P. 147-155.

тимизировать работников по причине подачи ими жалобы с требованием установить факт дискриминации или сексуального домогательства¹.

В 2020 году в Ливане был принят Закон об уголовной ответственности за сексуальные домогательства и о реабилитации их жертв. Этот закон обеспечивает защиту жертв от возмездия, в том числе при оплате труда, продвижении по службе, переводе, продлении контракта или дисциплинарных мерах. Закон содержит меры защиты информаторов и запрещает дискриминацию, злоупотребления или дисциплинарные меры в отношении людей, которые сообщают о домогательствах или дают показания о злоупотреблениях. За такие ответные меры может последовать наказание в виде тюремного заключения на срок до шести месяцев или штрафа в размере 20-кратной минимальной заработной платы.

Статья L.245-5 Трудового кодекса Люксембурга с поправками, внесенными в 2016 году, предусматривает, что:

— работник не может подвергаться репрессиям из-за протестов или отказов против неприятия, выражаемых им по поводу акта или поведения, связанных с сексуальным домогательством со стороны работодателя или любого другого вышестоящего лица, сослуживцев или внешних лиц, находящихся в отношениях с работодателем;

— аналогичным образом ни один работник не может подвергнуться репрессиям за дачу показаний о действиях, указанных в статье L. 245-2, или за сообщение о них;

— любое положение или действие, противоречащее двум предыдущим пунктам, и в частности любое расторжение трудового договора в нарушение этих положений, автоматически считается недействительным.

Португальский Трудовой кодекс с поправками, внесенными в 2017 году, усиливает защиту жертв и свидетелей практики домогательств от виктимизации².

В частности, ст. 29(6) не допускает применения дисциплинарных санкций в отношении истцов или жертв и свидетелей, если только они не действовали с умышленным нарушением дисциплины, с учетом обстоятельств, упомянутых в разбирательстве, вызванном сексуальным домогательством или моббингом, до вынесения окончатель-

¹ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna — Libro III // Altalex : [сайт]. URL: <https://www.altalex.com/documents/news/2012/09/18/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna-libro-iii#libro3>.

² Código do Trabalho // DRE : [сайт]. URL: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

ного решения (*res judicata*), независимо от права на состязательное разбирательство.

Интересно, что в Колумбии работодатели обязаны установить внутреннюю конфиденциальную и эффективную примирительную процедуру для разрешения случаев преследования на рабочем месте. Кроме того, для улучшения рабочих отношений могут использоваться корректирующие образовательные мероприятия и групповая терапия¹.

Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947) и Протокол к ней (1995) определяют полномочия инспекторов труда, включая надзор и предписание. Принудительные меры и санкции должны сочетаться с предоставлением информации и технических консультаций, чтобы поддержать действия работодателей по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Трудовые инспекторы проводят проверки на рабочих местах для оценки соблюдения правовых обязательств. Согласно Рекомендации № 206, мандат национальных органов, отвечающих за трудовые инспекции, должен охватывать вопросы насилия и домогательств в сфере труда (параграф 21).

В Сальвадоре инспекторы труда проводят профилактические инспекционные визиты, направленные на выявление все видов насилия в отношении женщин, включая домогательства, сексуальные домогательства, собственно насилие и жестокое обращение².

В Финляндии инспекторы труда перед инспекционным визитом в конкретную организацию направляют работникам анкету с вопросом, угрожает ли их здоровью и безопасности насилие или угроза насилия на работе. Ответы сотрудников предприятия позволяют инспекторам сделать свой визит целенаправленным и дать работодателю указания о том, как исправить нарушения на рабочем месте³.

Норвежские инспекторы труда могут издавать распоряжения о предотвращении насилия и преследования как внутри предприятия, так и со стороны третьих лиц. Они также могут потребовать от предприятий подготовить план по предотвращению и пресечению насилия на рабочем месте, который должен включать процедуры рассмотрения жалоб⁴.

¹ Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work / E. Carta, H. Frenzel, I. Maillart [et al.]. Luxembourg : Publications

Иногда закон налагает на работодателя, представителя работников или руководителя предприятия обязанность привлечь трудовую инспекцию.

Инспекторы труда могут стать жертвами насилия и преследований во время или после инспекционных визитов.

В 2004 году в Бразилии в муниципалитете Унаи (штат Минас-Жерайс) во время инспекционной поездки были убиты три инспектора труда и водитель. Спустя 15 лет обвиняемые все еще не предстали перед судом¹.

Трудовые инспекции отдельных государств занимают более жесткую позицию в борьбе с агрессией, угрозами или запугиванием, исходящими от третьих лиц (работодателей, подлежащих проверке, работников, консультантов или других лиц) в отношении своих сотрудников.

В Испании Инспекция труда и социального обеспечения издала Инструкцию № 8/2010, утверждающую политику предотвращения профессиональных рисков, которая призвана защитить сотрудников инспекции при исполнении ими своих обязанностей. Также был выпущен Реестр инцидентов по всей стране².

В некоторых странах трудовые инспекции проводят целевые проверки в отношении определенных форм насилия на рабочем месте. Например, в Испании трудовые инспекторы могут организовывать кампании в секторах, наиболее уязвимых для насилия и домогательств, таких как школы, больницы и магазины розничной торговли³. В Германии был запущен проект по обучению инспекторов труда борьбе с психологическим стрессом и напряжением на работе⁴.

В Чили в 2019 году Управление труда провело проверки более 200 предприятий в рамках специальной программы проверок в области психосоциальных рисков. Организации были отобраны на основе полученных жалоб на сексуальные домогательства и насилие на рабочем месте.

Office of the European Union, 2016. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16191&langId=en>.

¹ *Oliveto P.* Chacina de Unai: Justiça anula julgamento que condenou Antério Mânica // *Correio Braziliense* : [сайт]. URL: <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/brasil/2018/11/19/interna-brasil,720325/chacina-em-unai-justica-anula-julgamento-que-condenou-antério-manica.shtml>.

² Informe anual de la Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social 2017. Madrid, 2017. URL: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2017_.pdf.

³ *Velázquez M.* Op. cit.

⁴ Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work.

Согласно Рекомендации № 206 инспекторы труда должны пройти гендерно-чувствительное обучение с целью выявления и решения проблем насилия и преследования в сфере труда, в том числе психосоциальных опасностей и рисков, гендерного насилия и преследования, а также дискриминации в отношении определенных групп работников (параграф 20).

Государства-члены МОТ также должны финансировать, разрабатывать, внедрять и распространять учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы для оказания помощи судьям, трудовым инспекторам, сотрудникам полиции, прокурорам и другим государственным служащим в выполнении их обязанностей в отношении насилия и домогательств в сфере труда, а также для оказания помощи государственным и частным работодателям, работникам и их организациям в предотвращении и решении проблемы насилия и домогательств в сфере труда (параграф 23 (b)).

В странах, где есть законы, касающиеся насилия на рабочем месте, инспекторы часто проходят обучение по этому вопросу или получают специальные руководства.

В Колумбии Руководство Инспекции труда и социального обеспечения включает специальный раздел, посвященный жалобам, которые подали жертвы домогательств на рабочем месте. Помимо прочего, в этом разделе инспекторам рекомендуется применять превентивные меры.

Современные двусторонние трудовые соглашения содержат положения, подтверждающие, что с трудящимися-мигрантами следует обращаться в соответствии с законодательством принимающего государства, или отражающие их права человека¹.

Новое Соглашение между Соединенными Штатами Америки, Мексиканскими Соединенными Штатами и Канадой, являющееся правопреемником Североамериканского соглашения о свободной торговле, содержит конкретную ссылку на необходимость обеспечения трудовых прав мигрантов, включая все основные принципы и права в сфере труда (ст. 23.3 и 23.9), а также на борьбу с любыми случаями «насилия, угроз и запугивания в отношении работников» (ст. 23.7)².

¹ См.: World Employment and Social Outlook: Trends 2017. Geneva : ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.

² Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada 7/1/20 Text // Office of the United States Trade Representative : [сайт]. URL: <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between>.

В последние годы некоторые страны расширили сферу действия трудового законодательства, включив в него категории работников, которые традиционно им не учитывались, например домашних работников. Другие государства внесли изменения в свои уголовные кодексы, чтобы квалифицировать некоторые формы насилия и домогательств как преступление или предусмотреть более строгие наказания в случае злоупотребления властными отношениями или трудовыми полномочиями. Кроме того, некоторые страны приняли меры по борьбе с насилием и домогательствами в Интернете, по повышению безопасности общественного транспорта, а также по борьбе с насилием и домогательствами на улице.

В некоторых странах все больше законодательных положений направляется на преодоление практики включения споров, связанных с насилием и преследованием, в сферу действия соглашений о неразглашении (NDA).

После нескольких громких скандалов отдельные страны приняли меры, позволяющие убедиться, что NDA не используются для того, чтобы заставить замолчать жертв или информаторов (независимо от их договорного статуса), которые заявляют о каких-либо нарушениях, особенно о сексуальных домогательствах и других формах преследования на основе дискриминации. В этой связи была принята поправка к ст. 10(с) Конвенции № 190, где говорится, что ратифицировавшие документ государства должны «обеспечить, чтобы требования о неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности не использовались не по назначению» (параграф 828 доклада Комитета по установлению стандартов по вопросам насилия и домогательств в сфере труда)¹.

Например, в 2020 году арбитражная служба Соединенного Королевства Acas рекомендовала фирмам и работникам не использовать NDA, чтобы помешать кому-либо сообщить о сексуальных домогательствах, дискриминации или разоблачить нарушения на работе². В США во многих штатах также были введены законодательные положения, предотвращающие неправомерное использование NDA. Например, в Нью-Джерси работодатели больше не могут применять

¹ Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings. Geneva, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711386.pdf.

² Acas publishes new guidance on non-disclosure agreements // Acas : [сайт]. URL: <https://www.acas.org.uk/acas-publishes-new-guidance-on-non-disclosure-agreements-ndas#:~:text=Acas%27s%20new%20guidance%20is%20clear,act%20of%20discrimination%20or%20harassment.>

NDA, связанные с дискриминацией, домогательствами и преследованиями по отношению к нынешним или бывшим сотрудникам, согласно закону, который вступил в силу в марте 2019 года¹.

В том же году в штате Нью-Йорк были приняты правила NDA, в соответствии с которыми работник не может быть связан никаким соглашением, подписанным после 11 октября 2019 года, если оно запрещает ему раскрывать факты преследования или урегулировать иск о преследовании, за исключением случаев, когда это является предпочтением работника.

В последние годы многие страны приступили к законодательным реформам, чтобы сделать внешние механизмы подачи жалоб на насилие и домогательства в сфере труда безопасными, легкодоступными и обеспечивающими своевременное рассмотрение споров, особенно в случаях, связанных с дискриминационным поведением.

4.4. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПРОФИЛАКТИКУ НАСИЛИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Социальный диалог между работодателями и работниками, в том числе через коллективные договоры, может быть эффективным инструментом для усиления защиты физического и психического здоровья и благополучия работников, а также предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда.

Профсоюзы и работодатели во всем мире используют заключение коллективных договоров для решения проблем насилия и притеснений на работе, в которых часто рассматриваются психосоциальные аспекты насилия.

В таких соглашениях может быть отражен целый ряд различных подходов. Один из них заключается в том, чтобы включить в коллективные договоры или отраслевые соглашения лишь принципиальные положения и требования. В то же время в соглашения могут вводиться подробные положения, определяющие различные элементы насилия и притеснения и конкретизирующие программы профилактики, мероприятия по повышению осведомленности и обучению, примирительные процедуры на рабочем месте, механизмы отчетности и сбора данных, а также психологическую и иную поддержку жертв.

¹ Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention № 190 and Recommendation № 206. Geneva : ILO, 2021. P. 70.

Глобальные профсоюзы и различные международные предприятия заключают рамочные соглашения по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте.

В 2014 году Глобальный союз IndustriALL и Inditex, крупнейшая в мире компания розничной торговли одеждой, продлили свое глобальное рамочное соглашение, которое запрещает физические наказания, сексуальные и расовые домогательства, словесные и властные оскорбления и любые другие формы притеснения или запугивания на рабочем месте¹. В 2015 году IndustriALL заключил аналогичное соглашение с компанией розничной торговли одеждой H&M и шведским профсоюзом IF Metall².

В Восточной Африке (например, в Объединенной Республике Танзания, Уганде) Международная конфедерация профсоюзов проводила программы по адвокации и наращиванию потенциала для национальных профсоюзов, чтобы поддержать их в переговорах по пунктам коллективного договора о создании комитетов по противодействию сексуальным домогательствам и охране труда³.

На региональном уровне европейские социальные партнеры в 2004 году приняли рамочное соглашение о стрессе, связанном с работой. В 2007 году они подписали рамочное соглашение о притеснениях и насилии на работе, направленное на повышение осведомленности работодателей, работников и их представителей в отношении выявления, предотвращения и преодоления насилия и притеснений в сфере труда.

В результате национальные социальные партнеры либо заключили новые соглашения, либо добавили элементы в существующие коллективные договоры на уровне отрасли или компании; они также разработали совместно согласованные рекомендации, декларации или заявления.

Можно привести следующие примеры соглашений. Соглашение о банковском секторе Люксембурга (2009), которое устанавливает правила профилактики и предотвращения «моральных» домогательств, оказания консультационных услуг по данному вопросу; национальный коллективный договор Франции о домогательствах и насилии на рабочем месте (2010), который требует от работодателей принятия мер — после консультации с работниками и их предста-

¹ Inditex // IndustriALL : [сайт]. URL: <https://www.industrialunion.org/inditex>.

² IndustriALL renews agreement with world's largest fashion retailer // IndustriALL : [сайт]. URL: <https://www.industrialunion.org/industrial-renews-agreement-with-worlds-largest-fashion-retailer>.

³ Labour Rights for Women Campaign. Global Evaluation Report. Brussels : ITUC, 2016. URL: <https://www.ituc-csi.org/labour-rights-for-women-campaign?lang=en>.

вителями — для предотвращения и решения проблемы домогательств на работе; национальное рамочное соглашение Италии (2015), куда были перенесены все пункты европейского рамочного соглашения 2007 года.

В 2010 году европейские социальные партнеры из различных секторов экономики (включая здравоохранение и образование) приняли Руководство по предотвращению насилия и притеснений третьих лиц на работе, направленное на поддержку действий работодателей, работников и их представителей по предупреждению, сокращению и смягчению последствий насилия на рабочем месте.

Среди отраслевых соглашений, подписанных на европейском уровне, можно отметить соглашение между социальными партнерами в морском секторе, которое позволило в 2013 году запустить проект, направленный на искоренение домогательств и притеснений в морской отрасли¹.

В Аргентине в мае 2012 года более 70 профсоюзов и Министерство труда подписали новое коллективное соглашение по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте². Соглашение осудило все формы насилия и домогательств на работе и способствовало заключению коллективного договора как средства формирования политики и мер по прекращению такого поведения. По состоянию на 2014 год 115 профсоюзов в Аргентине создали отделы по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте³.

Коллективный договор, подписанный в 2020 году представителями банковского сектора Бразилии, предусматривает следующие обязанности работодателей: предоставлять сотрудникам внутреннее коммунике о предотвращении домашнего и семейного насилия; создавать каналы поддержки для жертв такого насилия и принимать другие меры поддержки (например, перевод пострадавшего на другое рабочее место); обеспечивать конфиденциальность жертв насилия и создавать для них кредитную линию или выделять им специальное финансирование⁴.

¹ Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies.

² Pillinger J. Violence and harassment against women and men in the world of work : Trade union perspectives and action. Geneva : ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf.

³ Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. 2016. URL: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf.

⁴ Convenção Coletiva de Trabalho — PLT 2020–2021 // Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro : [сайт]. URL:

В 2020 году Гондурасская ассоциация макиладор¹ начала кампанию, чтобы помочь своим членам решить проблему насилия на работе. Кампания включала виртуальные семинары, разработку и внедрение программы обучения для членов организации, а также создание коммуникационных материалов, в том числе веб-страницы, содержащей общую информацию и полезные ресурсы².

В Мьянме Федерация шахтеров (MWFМ) инициировала социальный диалог с работодателями и порекомендовала добавить в коллективное соглашение пункт о предотвращении насилия и домогательствах на работе. По состоянию на 2017 год было подписано 14 соглашений о рабочих местах, направленных на борьбу с насилием и домогательствами на рабочем месте³.

В Австралии многие работодатели признают что работники иногда сталкиваются с ситуациями семейного насилия или жестокого обращения в личной жизни, что может повлиять на их посещаемость или производительность труда. В связи с этим для жертв семейного насилия часто предусматривается оплачиваемый отпуск. Также, чтобы решить данную проблему, сотрудник может перейти на режим неполного рабочего дня, выбрать другие часы работы, временно сменить место работы, изменить свои рабочие контактные данные, такие как телефон и адрес электронной почты, а также временно выполнять свои обязанности из дома или другого места⁴.

Кроме того, 1 августа 2018 года специально разработанное типовое положение об отпуске в связи с семейным и бытовым насилием было включено во все 122 современных австралийских трудовых договора⁵.

Во многих странах руководство по предотвращению насилия и домогательств на рабочем месте предоставляется рядом субъектов,

<https://www.bancariosrio.org.br/index.php/component/k2/item/5339-convencao-coletiva-de-trabalho-plt-2020-2021>.

¹ Макиладора (*usp. maquiladora* — такса за помол муки) — промышленное предприятие с явными признаками международного разделения труда, использующее дешевую рабочую силу страны третьего мира.

² *Violencia Doméstica // Asociación Hondureña de Maquiladores* : [сайт]. URL: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.

³ *Pillinger J.* Op. cit.

⁴ *Australian Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019 // Fair Work Commission* : [сайт]. URL: <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/ae506096.pdf>.

⁵ *4 yearly review of modern awards — Family and Domestic Violence Leave // Fair Work Commission* : [сайт]. URL: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwcfb3936.htm#P61_3183.

включая Министерство труда, трудовую инспекцию, национальные органы, агентства или институты по безопасности и гигиене труда, а также социальные службы. Эти «официальные» руководящие материалы могут быть изданы в различных формах: стандарты, кодексы практики, руководства, справочники, а также онлайн-инструменты, помогающие оценить психосоциальные риски на рабочем месте, включая насилие и домогательства.

Канадское Бюро стандартизации Квебека (BNQ) и Канадская ассоциация стандартов (CSA Group) совместно разработали национальный стандарт, призванный помочь организациям и работодателям улучшить психологическое здоровье и безопасность сотрудников¹. Кроме того, в 2016 году Министерство труда Онтарио ввело Кодекс практики по борьбе с домогательствами на рабочем месте, направленный на помощь работодателям в соблюдении новых законодательных требований по борьбе с домогательствами в сфере труда².

В 2013 году был опубликован чилийский Протокол мониторинга психосоциальных факторов риска на рабочем месте. Первоначально он был внедрен в нескольких секторах экономики, однако с сентября 2015 года все предприятия страны стали обязаны применять Протокол вместе с опросником SUSESO/ISTAS-21 — стандартизированным измерительным инструментом для оценки психосоциальных факторов риска на рабочем месте³.

Сингапурское Министерство трудовых ресурсов (MOM) совместно с Национальным конгрессом профсоюзов (NTUC) и Сингапурской национальной федерацией работодателей (SNEF) выпустило Трехсторонние рекомендации по борьбе с домогательствами на рабочем месте, которые служат практическим руководством для работодателей и работников по более эффективной борьбе с данной проблемой⁴. Документ подчеркивает важность активного управления и фокусируется на превентивных мерах для обеспечения безопасности на рабочем

¹ CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. National Standard of Canada. Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. Ottawa BNQ/CSA Group/MHCC, 2013. URL: <https://carleton.ca/healthy-workplace/wp-content/uploads/National-Standard-CAS-Z1003.pdf>.

² Code of practice to address workplace harassment // Ontario : [сайт]. URL: <https://www.ontario.ca/page/code-practice-address-workplace-harassment>.

³ SUSESO/ISTAS-21 // Asociación Chilena de Seguridad : [сайт]. URL: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/4-material-de-evaluaci%c3%b3n/manual-para-la-evaluacion-de-rps-2018.pdf?sfvrsn=c44781be_2.

⁴ Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment // Ministry of Manpower : [сайт]. URL: <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment>.

месте. В нем также предлагаются основные шаги по исправлению ситуации, которые работодатели и пострадавшие лица могут предпринять в ответ на домогательства в случае их возникновения.

В действующем на Австралийской столичной территории «Практическом кодексе по гигиене и безопасности труда (предотвращение запугивания и реагирование на него)» 2012 года, который был принят в соответствии с Законом о гигиене и безопасности труда (2011), содержится общая информация о соблюдении закона о труде в отношении рисков для безопасности и здоровья, связанных с запугиванием¹.

Кодекс был разработан в ходе консультаций с правительственными, профсоюзными и предпринимательскими организациями. Кодексы практики, подобные этому, имеют особый статус в законодательстве, поскольку они автоматически принимаются как доказательства в судебных разбирательствах в соответствии с Законом и Правилами об охране труда и технике безопасности (WHS). Суды могут рассматривать кодекс как доказательство того, что известно об опасности, риске или контроле, и полагаться на него при определении того, что было «разумно осуществимо в данных обстоятельствах». Аналогичными примерами являются кодексы практики, изданные Управлением по охране здоровья и безопасности труда Австралии (например, Кодекс практики по борьбе с сексуальными домогательствами и преследованием на работе и Кодекс практики для работодателей и работников по предотвращению и устранению издевательств на работе). Такие документы могут быть использованы в качестве доказательства в уголовном процессе, возбужденном в соответствии с Законом о безопасности, здоровье и благополучии на работе 2005 года.

Также были созданы веб-сайты и электронные пособия для информирования и поддержки работодателей и работников в отношении управления психосоциальными рисками на рабочем месте, включая борьбу с насилием и домогательствами. Например, на уровне ЕС Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA) разработало электронное руководство по управлению стрессом и психосоциальными рисками, предназначенное для работодателей и работников малых предприятий².

¹ Work Health and Safety (Preventing and Responding to Bullying) Code of Practice 2012 (№ 1). 2012. URL: <https://www.legislation.act.gov.au/DownloadFile/ni/2012-219/current/PDF/2012-219.PDF>.

² E-guide to managing stress and psychosocial risks // EU-OSHA : [сайт]. URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

Многие коллективные договоры в Австралии включают положения об оплачиваемом отпуске в связи с семейным насилием. Также для решения данной проблемы работникам позволяется просить об установлении неполного рабочего дня, временном переводе на другое место работы или на удаленный режим, изменении графика или рабочих контактных данных, таких как телефон и адрес электронной почты.

В Великобритании на сайте Управления по охране труда и технике безопасности (HSE) есть раздел, посвященный насилию на рабочем месте, в котором содержатся рекомендации по различным вопросам, таким как соответствующие правовые требования, политика и процедуры, а также профилактика насилия на рабочем месте. Кроме того, там размещаются тематические исследования, статистические данные, руководства и буклеты. Например, буклет «Насилие на работе. Руководство для работодателей» содержит практические советы по эффективному контролю насилия, основанные на системе управления HSE¹.

Многие страны выпустили практические кодексы или руководства по борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Например, в Ботсване издан «Кодекс надлежащей практики: сексуальные домогательства на рабочем месте» (2002)², а в Малайзии — Кодекс практики по предотвращению и искоренению сексуальных домогательств на рабочем месте (1999)³.

В Пакистане в соответствии с Законом о защите женщин от домогательств на рабочем месте от 2009 года каждый работодатель должен следовать Кодексу поведения «Нулевая терпимость к сексуальным домогательствам». Южноафриканский измененный Кодекс надлежащей практики по рассмотрению дел о сексуальных домогательствах на рабочем месте предусматривает широкий перечень тех, кого можно отнести к жертвам домогательства, а также тех, кто может считаться виновным в них или ответственным за них, включая соискателей, клиентов, поставщиков, подрядчиков и других лиц, имеющих дело с предприятием.

¹ Work-related violence // HSE : [сайт]. URL: <https://www.hse.gov.uk/violence/index.htm>.

² Code of Good Practice: Sexual Harassment in the Workplace // ILO : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83375.

³ Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace // ILO : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1627/CODE%20OF%20PRACTICE%20ON%20THE%20PREVENTION%20AND%20ERADICATION%20OF%20SEXUAL%20HARASSMENT%20IN%20THE%20WORKPLACE.pdf>.

На национальном уровне организациями работников и работодателей также были составлены методические пособия. Например, Канадский профсоюз государственных служащих (CUPE) выпустил комплект материалов по предотвращению насилия и домогательствам на рабочем месте, где содержится информация о соответствующем законодательстве и способах предупреждения насилия, профилактические рекомендации, образец контрольного списка проверок.

Аналогичным образом UNISON, профсоюз государственных служащих и социальных работников Великобритании, выпустил руководство для представителей организаций по охране труда «Борьба с издевательствами на рабочем месте», в котором разъясняются основы законодательства по данному вопросу и предлагаются эффективные способы решения проблемы.

В 2011 году Федерация работодателей Замбии выпустила Кодекс поведения для работодателей домашних работников, где предписывается не подвергать работника — и не позволять ему подвергаться — «любому насилию, физическому, психологическому, сексуальному или словесному в рабочей среде»¹.

Благодаря инициативе Международной организации труда Better Work Jordan в 2019 году был подписан трехлетний коллективный договор между работниками и работодателями швейной промышленности Иордании. В соглашение был включен пункт об искоренении насилия, притеснений и дискриминации на рабочем месте и среди работников. Это положение стало первым в своем роде для коллективных договоров в Иордании. Соглашение создает внутренний механизм рассмотрения жалоб для всех работников и запрещает проведение тестов на беременность перед трудоустройством. В 2019 году в Иордании был подписан отдельный коллективный договор для работников частного сектора образования, в котором рассматриваются две формы насилия и преследования в сфере труда: сексуальные домогательства и дискриминация в заработной плате².

¹ The Employment Code Act, 2019. URL: <https://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/documents/acts/The%20Employment%20Code%20Act%20No.%203%20of%202019.pdf>.

² См.: Global Framework Agreements // IndustriALL : [сайт]. URL: <https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements>.

ВЫВОДЫ

Предотвращение насилия и домогательств в сфере труда, как и психосоциальных рисков на рабочем месте в целом, требует прогрессивных изменений в поведении людей и их отношении к защите собственной безопасности, здоровья и благополучия (как физического, так и психологического), а также безопасности других людей.

Решающее значение для искоренения насилия и домогательств на работе имеет формирование позитивной организационной культуры. Это подразумевает создание рабочей среды, которая не допускает насилия и домогательств и не поощряет их; является гражданской (а не враждебной), инклюзивной (а не дискриминационной); стимулирует сотрудничество (а не конкуренцию) между работниками; характеризуется налаженными (и конструктивными) коммуникационными процессами во всей организации; имеет (и использует) хорошие политики для стратегии поощрения уважительного поведения на работе¹.

В данном контексте первым превентивным шагом для работодателей является формирование (при участии представителей работников) четкой и ясной политики в отношении насилия и преследования на рабочем месте и распространение этой политики. Впоследствии она может быть интегрирована в более широкую политику охраны труда и укрепления здоровья на рабочем месте, направленную на защиту физического и психического благополучия работников.

Опираясь на опыт зарубежных стран, можно сказать, что в рамках социального партнерства формируются следующие основные принципы решения проблемы насилия на рабочем месте:

— обязательство со стороны работодателя или высшего руководства предотвращать все формы насилия и преследования на рабочем месте и управлять рисками их возникновения, а также предоставлять соответствующие ресурсы для этого;

— гарантия того, что ни к одной форме дискриминации или домогательства по отношению ко всем работникам, менеджерам, клиентам, подрядчикам — или любому другому лицу на рабочем месте — не будет проявляться терпимость и что все, кто занимается дискриминацией или домогательством, будут подвергнуты дисциплинарному взысканию;

— описание процесса, в рамках которого будут разрабатываться превентивные меры;

¹ Baillien E., Neyens I., De Witte H. Op. cit.

- обучение методам предотвращения насилия и домогательств на рабочем месте;
- информирование работников о потенциальных рисках насилия и преследования;
- создание эффективных каналов коммуникации между руководством и работниками;
- предоставление информации, касающейся процедур сообщения о случаях насилия и преследования на рабочем месте (включая возможность сообщения свидетелями);
- предоставление информации о процедурах обеспечения конфиденциальности и защиты заявителей от репрессий и виктимизации;
- разработка процедур расследования и разрешения жалоб, включая четкое информирование о последствиях агрессивного поведения;
- обязательство предоставлять услуги по поддержке жертв насилия и домогательств (например, консультирование);
- описание соответствующих функций и обязанностей менеджеров, руководителей, работников и представителей работников, персонала по охране труда и т. д.;
- распространение информации о применяемых нормативных требованиях;
- описание механизмов мониторинга ситуации и пересмотра политики в отношении насилия в сфере труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проявления насилия в социально-трудовых отношениях всегда были разнообразны и многогранны.

Первоначально в основе объяснения причин насилия на рабочем месте лежала марксистская классовая теория, которая характеризовала это явление с позиций классовой борьбы. Не отрицая справедливости применения насилия к представителям правящих классов, марксисты осуждали насилие со стороны капиталистов и считали, что подавить его можно только через социальную революцию.

Современные теоретики, изучающие феномен насилия в социально-трудовых отношениях, считают, что в его основе лежит принцип биологизации и психологизации социальных явлений и процессов.

Стремлением ограничить проявления насилия в социально-трудовой сфере объясняется позиция Международной организации труда, принявшей 21 июня 2019 года Конвенцию № 190 об искоренении насилия и домогательств и сопутствующую ей Рекомендацию № 206. Данные документы содержат обязательства покончить с насилием и домогательствами в сфере труда, в них реализуется стремление сторон социального партнерства к социальному диалогу.

Внедрение установленных Конвенцией № 190 стандартов на национальном уровне будет способствовать снижению конфликтности в социально-трудовых отношениях. Как показывают материалы исследования, во многих странах формируются и собственные подходы к профилактике насилия в сфере труда.

Анализ существующих в российской теории и практике определение насилия на рабочем месте позволяет сформулировать такое толкование этого понятия: *любой акт физического или психологического насилия, совершенный участником трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий возможность этого лица действовать по своему усмотрению и причиняющий ему физический, материальный и моральный вред.*

Исследование показало важность развития и использования национальных механизмов и локальных форм социального партнерства для эффективного предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, в том числе через системы управления безопасностью и гигиеной труда.

Процесс контроля рисков возникновения насилия и домогательств на работе должен быть интегрирован во все процедуры управления социально-трудовыми отношениями. Установление гармоничной ситуации в сфере труда может послужить основой для защиты миллионов людей, которые становятся жертвами насилия и домогательств вне рабочего места. Совершенствование механизмов по профилактике насилия в социально-трудовой сфере не только окажет положительное влияние на жизнь работников и производительность бизнеса, но и будет способствовать снижению насилия и преследования в целом.

Международные стандарты, установленные МОТ, включая Конвенцию № 190 и сопутствующую ей Рекомендацию № 206, как и региональные нормативные акты, должны сыграть свою роль в повышении осведомленности общества об этой важной проблеме и обеспечении ее международного признания.

Дальнейшее исследование вопросов насилия в трудовых отношениях требует стандартизации методик изучения данной проблемы. Это позволит повысить эффективность мониторинга и оценки этого явления на общенациональном уровне.

Не менее важно решить проблему занижения количества сообщений о проявлениях насилия. Занижение числа сообщений в некоторых случаях может быть связано с «нормализацией» насилия и притеснения — процессом, в ходе которого работники и работодатели привыкают к физическому, психологическому и сексуальному насилию, воспринимая домогательства как часть их работы. В результате люди продолжают работать, подвергаясь систематическому насилию. Это негативно сказывается на их безопасности и здоровье, затрудняя работу по ликвидации последствий насилия и домогательств на рабочем месте.

Кроме того, необходимо прописать и внедрить в национальное законодательство положения по предотвращению и устранению насилия и домогательств на рабочем месте, а также защите от них. Стороны социального партнерства должны признать негативные последствия насилия на рабочем месте, найти способы его снижения и ввести системы его профилактики на уровне организации.

В обществе должна быть нулевая терпимость к любой форме насилия, вреда или травм, причиняемых человеку, который просто выполняет свою работу. Несомненно, для формирования соответствующего законодательства потребуется время, необходимое для того, чтобы включить или усилить комплексную защиту от многочисленных форм насилия и преследования на работе.

Современный российский и зарубежный опыт позволяет выявить наиболее эффективные формы борьбы с насилием и домогательствами. Обобщение передовой практики в этой сфере позволит последовательно искоренить все формы насильственного поведения в сфере труда.

Нельзя отрицать, что планирование и реализация успешных и эффективных стратегий по предотвращению насилия и домогательств на рабочем месте и вмешательству в случае его возникновения являются сложной задачей. Однако если все заинтересованные стороны будут стремиться к выработке скоординированной политики в этом вопросе, то каждая из них сможет внести свой весомый вклад в формирование культуры труда, свободной от насилия и домогательств.

ЛИТЕРАТУРА

На русском языке

1905. Материалы и документы. Большевистские прокламации и листовки по Москве и Московской губернии / под общей редакцией М. Н. Покровского. — Москва : Ленинград : Гос. изд-во, 1926. — Текст : непосредственный.

1905. Материалы и документы. Стачное движение / под общей редакцией М. Н. Покровского. — Ленинград : Гос. изд-во, 1925. — Текст : непосредственный.

20 лет забастовок: самые громкие акции протеста в истории нашей страны. — Текст : электронный // Neftegaz.ru : [сайт]. — 2009, 1 окт. — URL: <https://neftegaz.ru/news/finance/334293-20-let-zabastovok-samyegromkie-aktsii-protesta-v-istorii-nashey-strany> (дата обращения: 20.11.2021).

96.04.024. *Панченко, А. И.* Толерантность как культурная универсалия (Обзор материалов конференции) / А. И. Панченко. — Текст : непосредственный // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 3. Философия. Реферативный журнал. — 1996. — № 4. — С. 116–129.

Абгаджав, Д. А. К определению понятия «политический конфликт» / Д. А. Абгаджав, Ж. Л. Мартынова. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения. — 2005. — № 3. — С. 31–37.

Авдеев, П. Н. Трудовые конфликты в СССР / П. Н. Авдеев. — Москва : Вопросы труда, 1928. — Текст : непосредственный.

Алексеев, В. П. Становление человечества / В. П. Алексеев. — Москва : Политиздат, 1984. — 462 с. — Текст : непосредственный.

Алфимова, М. В. Психогенетика агрессивности / М. В. Алфимова, В. И. Трубников. — Текст : непосредственный // Вопросы психологии. — 2000. — № 6. — С. 112–123.

Алянчиков, Н. Н. Фабричный террор / Н. Н. Алянчиков. — Тверь : Скл. изд. маг. Н. М. Родионова, 1908. — 16 с. — Текст : непосредственный.

Антонян, Ю. М. Криминология : избранные лекции / Ю. М. Антонян. — Москва : Логос, 2004. — Текст : непосредственный.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 29 апреля 2009 года № 22-788/2015. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 20.11.2021).

Апелляционное определение Московского городского суда от 12 мая 2017 года по делу № 33-17641/201. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/>

cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO (дата обращения: 27.09.2020).

Апелляционное определение Московского городского суда от 20 декабря 2016 года по делу № 33-26365/2016. — Текст : электронный // Консультант-Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 27.09.2020).

Апресян, Р. Г. «Мне отмщение, Аз воздам». О нормативных контекстах и ассоциативных заповеди «Не противься злему» / Р. Г. Апресян. — Текст : непосредственный // Этическая мысль. — 2006. — Вып. 7. — С. 62–82.

Апресян, Р. Г. Талион и золотое правило: критический анализ сопряженных контекстов / Р. Г. Апресян. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 2001. — № 3. — С. 72–84.

Ахтаев, А. М. Культурная легитимизация политического насилия в процессах глобализации : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / А. М. Ахтаев. — Ростов-на-Дону, 2004. — 126 с. — Текст : непосредственный.

Бардиер, Г. Л. Социальная психология толерантности : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук / Г. Л. Бардиер. — Санкт-Петербург : С.-Петерб. гос. ун-т, 2007. — 45 с. — Текст : непосредственный.

Башкатов, И. П. Притеснение: обидчики и обиженные / И. П. Башкатов. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2002. — № 12. — С. 41–50.

Бекбосынова, С. С. Исламский фактор и терроризм в современном мире. Политологический анализ : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук / С. С. Бекбосынова. — Москва : Дипломатическая акад. МИД РФ, 2007. — 26 с. — Текст : непосредственный.

Бовыкин, В. И. Стачное движение в России в 1895–1913 годы: структура и связи с развитием промышленности и изменением экономического положения пролетариата (Опыт корреляционного анализа) / В. И. Бовыкин, Л. И. Бородкин, Ю. И. Кирьянов. — Текст : непосредственный // История СССР. — 1986. — № 3. — С. 68–79.

Большая советская энциклопедия : [в 30 томах] / главный редактор А. М. Прохоров. — [3-е изд.]. — Москва : Сов. энцикл., 1974. — Т. 17. — 616 с. — Текст : непосредственный.

Бондаренко, А. Б. Насилие и права человека (Можно ли защитить права человека посредством насилия?) / А. Б. Бондаренко. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. — 2002. — № 6. — С. 140–145.

Боташева, А. К. Политический терроризм: детерминация и формы проявления : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук / А. К. Боташева. — Ставрополь : Ставропольский гос. ун-т, 2004. — 26 с. — Текст : непосредственный.

Бутовский, А. И. Опыт о народном богатстве, или О началах политической экономии / А. И. Бутовский. — Санкт-Петербург : Тип. 2-го Отд-ния собств. е. и. в. канцелярии, 1847. — Т. 2. — 666 с. — Текст : непосредственный.

Быков, Г. И. Очерки по истории социальных движений в Англии (1764–1836) / Г. И. Быков. — Москва ; Ленинград : ОГИЗ, 1934. — 150 с. — Текст : непосредственный.

Валитова, Р. Р. Толерантность: порок или добродетель? / Р. Р. Валитова. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. — 1996. — № 1. — С. 33–37.

Вальденфельс, Б. Своя культура и чужая культура. Парадокс науки о «Чужом» / Б. Вальденфельс. — Текст : непосредственный // Логос. — 1994. — № 6. — С. 77–94.

Варзар, В. Е. Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие. 1895–1904 / В. Е. Варзар. — Санкт-Петербург : Тип. Киршбаума, 1905. — Текст : непосредственный.

Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. — Ленинград : Academia, 1924. — 180 с. — Текст : непосредственный.

Василенко, В. И. Международный терроризм в условиях глобального развития (политологический анализ) : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора политических наук / В. И. Василенко. — Москва : Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, 2003. — 46 с. — Текст : непосредственный.

Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. — Текст : непосредственный // Вебер М. Избранные произведения : [перевод с немецкого]. — Москва : Прогресс, 1990. — С. 61–272.

Вебер, М. Социология религии (типы религиозных сообществ) / М. Вебер. — Текст : непосредственный // Вебер М. Избранное. Образ общества : [перевод с немецкого]. — Москва : Юрист, 1994. — С. 78–446.

Вестник Министерства труда. — 1917. — № 1–2. — Текст : непосредственный.

Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. — 1917. — № 1. — Текст : непосредственный.

Волков, В. Политэкономика насилия, экономический рост и консолидация государства / В. Волков. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 1999. — № 10. — С. 44–59.

Вшивцева, Л. Н. Ненасилие в культуре современного российского общества : диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук / Л. Н. Вшивцева. — Ставрополь : Ставропольский гос. ун-т, 2008. — 158 с. — Текст : непосредственный.

Гаджиев, К. С. О природе конфликтов и войн в современном мире / К. С. Гаджиев. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1997. — № 6. — С. 3–24.

Галтунг, Д. Культурное насилие / Д. Галтунг. — Текст : непосредственный // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. — Москва : (Едиториал УРСС), 1995. — Вып. 8. — С. 34–55.

Гарви, Н. Капитал против труда (Что такое локауты?) / Н. Гарви (Ю. Чацкий). — Петроград : «Рабочая б-ка» Орг. ком. РС.Д.Р.П., 1917. — 72 с. — Текст : непосредственный.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021, 13 апр. — № 78.

Гжегорчик, А. Духовная коммуникация в свете идеала ненасилия / А. Гжегорчик. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1992. — № 3. — С. 54–64.

Грабовский, И. А. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях / И. А. Грабовский, О. С. Лилюкова. — Текст : непосредственный // Научные ведомости. Серия «Философия. Социология. Право». — 2013. — № 23 (166). — Вып. 26. — С. 147–150.

Григорян, К. К. Социальные и экономические последствия рейдерства / К. К. Григорян. — Текст : непосредственный // Экономические науки. — 2013. — № 8 (105). — С. 29–32.

Грякалов, Н. А. Террор: социально-философский анализ : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук / Н. А. Грякалов. — Санкт-Петербург : С.-Петерб. гос. ун-т, 2003. — 21 с. — Текст : непосредственный.

Губин, В. Д. Русская культура и феномен насилия / В. Д. Губин. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1995. — № 5. — С. 3–5.

Гусейнов, А. А. Возможно ли моральное обоснование насилия? / А. А. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 2004. — № 3. — С. 19–27.

Гусейнов, А. А. Моральная демагогия как форма апологии насилия / А. А. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1995. — № 5. — С. 5–12.

Гусейнов, А. А. Насилие / А. А. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Новая философская энциклопедия : [в 4 томах] / председатель научно-редакционного совета В. С. Степин. — Москва : Мысль, 2001. — Т. 3. — С. 188.

Гусейнов, А. А. Понятие насилия и ненасилия / А. А. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1994. — № 6. — С. 35–41.

Гусейнов, А. А. Этика ненасилия / А. А. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1992. — № 3. — С. 72–81.

Дайшутов, М. М. Психологическое насилие в уголовном праве / М. М. Дайшутов, В. И. Динека, М. В. Денисенко. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета МВД России. — 2019. — № (3). — С. 77–81.

Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : [в 4 томах] / В. И. Даль. — Москва : Рус. яз. (Тerra), 2000. — Т. 2, 4. — Текст : непосредственный.

Дело «Аурелиан Опря (Aurelian Orprea) против Румынии» (жалоба № 12138/08) : Постановление ЕСПЧ от 19 января 2016 г. — Текст : непосредственный.

ственный // Прецеденты Европейского суда по правам человека. — 2017. — № 1 (37). — С. 70–84.

Демидов, Н. В. Верховенство публично-правовых начал в отрасли трудового права России / Н. В. Демидов. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 1. — С. 6–9.

Демидов, Н. В. Особенности реализации норм об увольнении работника по инициативе работодателя в 1990-е годы / Н. В. Демидов. — Текст : непосредственный // Lex Russia. — 2018. — № 12 (145). — С. 145–156.

Денисов, В. В. Социология насилия. Критика современных буржуазных концепций / В. В. Денисов. — Москва : Политиздат, 1975. — 214 с. — Текст : непосредственный.

Деревянченко, А. А. Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии / А. А. Деревянченко, А. Н. Крестьянинов, В. И. Сперанский. — Москва : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003. — Текст : непосредственный.

Дмитриев, А. В. Насилие. Социально-политический анализ / А. В. Дмитриев, И. Ю. Залысин. — Москва : РОССПЭН, 2000. — 328 с. — Текст : непосредственный.

Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2018 года (утв. Федеральной службой по труду и занятости). — Текст : электронный // Гарант.ру: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/72086998/> (дата обращения: 20.11.2020).

Древние цивилизации = Ancient civilizations / С. С. Аверинцев, В. П. Алексеев, В. Г. Ардзинба [и др.] : под общей редакцией Г. М. Бонгард-Левина. — Москва : Мысль, 1989. — 479 с. — Текст : непосредственный.

Европейский суд по правам человека. Законы. Дело «Паломо Санчес и другие (Palomo Sanchez and Others) против Испании» : Постановление ЕСПЧ от 12 сентября 2011 г. (жалоба № 28955/06). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 20.11.2020).

Европейский суд по правам человека. Законы. Дело Рохлена (Rohlena) против Чешской Республики : Постановление ЕСПЧ от 27 января 2015 г. (жалоба № 59552/08) [рус., англ.]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 20.11.2020).

Европейский суд по правам человека. Законы. Дело Силиадин (Siliadin) против Франции : Постановление ЕСПЧ от 26 июля 2005 г. (жалоба № 73316/01). — Текст : электронный // Гарант.ру: [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/5848333/> (дата обращения: 20.11.2020).

Егорова, М. С. Генетика поведения: психологический аспект / М. С. Егорова. — Москва : Socio-Logos, 1995. — 156 с. — Текст : непосредственный.

Еремина, С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда / С. Н. Еремина. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 3. — С. 24–27.

Ерохина, Л. Д. Миф о женской покорности или этика насилия / Л. Д. Ерохина. — Текст : непосредственный // Философские науки. — 2003. — № 6. — С. 126–136.

Ершов, В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ / В. Ершов. — Текст : непосредственный // Российская юстиция. — 1994. — № 3. — С. 25–30.

Зайцев, А. К. Социальный конфликт / А. К. Зайцев. — [2-е изд.]. — Москва : Academia, 2001. — 464 с. — Текст : непосредственный.

Закопавшие СССР. Шахтерские забастовки 1989–1991 годов: успех для единиц — поражение для многих. — Текст : электронный // Lenta.ru : [сайт]. — 2016, 27 марта. — URL: <https://lenta.ru/articles/2016/03/27/miners> (дата обращения: 20.11.2020).

Затолокина, Т. А. Роль государства в правовом регулировании трудовых отношений / Т. А. Затолокина. — Текст : непосредственный // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации : [сборник научных трудов] / ответственный редактор М. Ю. Федорова. — Омск : ОмГУ, 2002. — С. 160–165.

Золотухин, С. Н. Уличная насильственная преступность и ее предупреждение (по материалам Уральского региона) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / С. Н. Золотухин. — Челябинск, 2000. — Текст : непосредственный.

Ибрагимов, Р. Н. Социальное насилие: феномен, проблема / Р. Н. Ибрагимов. — Абакан : Изд-во Хакас. гос. ун-та, 2001. — 341 с. — Текст : непосредственный.

Ибрагимов, Р. Н. Проблема социального насилия как фактор исторического процесса : диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук / Р. Н. Ибрагимов. — Абакан, 2003. — 342 с. — Текст : непосредственный.

Иванов, О. И. Социальная напряженность и социальный конфликт / О. И. Иванов. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения. — 2005. — № 3. — С. 24–30.

История первобытного общества. Эпоха классовообразования / В. П. Алексеев, О. Ю. Артемова, Л. Е. Куббель [и др.]. — Москва : Наука, 1988. — 564 с. — Текст : непосредственный.

Караванов, А. А. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе / А. А. Караванов, И. Ю. Устинов. — Текст : непосредственный // Территория науки. — 2013. — № 3. — С. 74–81.

Карнай, Я. Дефицит / Я. Карнай. — Москва : Наука, 1990. — Текст : непосредственный.

Карпенков, Ю. В. Влияние внешних для предприятий социальных групп (третьих сил) на протекание российских забастовок 1989–1994 гг. / Ю. В. Кар-

пенков. — Текст : непосредственный // Социальный конфликт. — 1994. — № 3. — С. 44–65.

Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2021 № 9-КАД20-10-К1. — URL: <https://legalacts.ru/sud/kassatsionnoe-opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-administrativnym-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-20012021-n-9-kad20-10-k1/> (дата обращения: 16.10.2021). — Текст : электронный.

Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 11 августа 2021 года № 13-КАД21-4-К2. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=d oc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 05.10.2021).

Кассационное определение Томского областного суда от 30 декабря 2011 года по делу № 33-4101/2011. — Текст : электронный // Наш суд : [сайт]. — URL: <http://www.ourcourt.ru/tomskij-oblastnoj-sud/2011/12/30/655543.htm>. (дата обращения: 27.09.2020).

Киселев, В. Н. Российская модель социального диалога / В. Н. Киселев. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза. — Москва, 2005.

Козина, И. М. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / И. М. Козина. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2001. — № 5. — С. 49–50.

Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — (Социально-трудовые конфликты : Вып. 11). — Текст : непосредственный.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 24.06.2013) (вместе с Протоколом № 1 (подписан в г. Париже 20.03.1952) ; Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (подписан в г. Страсбурге 16.09.1963) ; Протоколом № 7 (подписан в г. Страсбурге 22.11.1984). — URL: https://www.echr.coe.int/documents/convention_rus.pdf (дата обращения: 19.10.2020).

Кондратьюк, Л. В. Криминологическое измерение / Л. В. Кондратьюк, В. С. Овчинский ; под редакцией К. К. Горяинова. — Москва : Норма, 2008. — Текст : непосредственный.

Корольчук, Э. А. Рабочее движение семидесятых годов : сборник архивных документов с вводной статьей и дополнениями по литературе / Э. А. Корольчук. — Москва : Изд-во Всесоюз. о-ва политкаторжан и ссыльно-поселенцев, 1934. — 260 с. — Текст : непосредственный.

Красиков, В. И. Насилие в эволюции, истории и современном обществе / В. И. Красиков. — Москва : Водолей, 2010. — 198 с. — Текст : непосредственный.

Кренгольмская стачка 1872 г. Сборник документов и материалов. — Таллин : Эст. гос. изд-во, 1952. — 220 с. — Текст : непосредственный.

Криминология : [перевод с английского] / под редакцией Дж. Ф. Шели. — Санкт-Петербург : Питер, 2003. — Текст : непосредственный.

Круковский, В. Е. Нефизическое насилие в уголовном праве: понятие и признаки / В. Е. Круковский, И. Н. Мосечкин. — Текст : непосредственный // Право : журнал Высшей школы экономики. — 2017. — № 3. — С. 89–194.

Курс уголовного права. Общая часть : [учебник для вузов]. — Т. 1 : Учение о преступлении / под редакцией Н. Ф. Кузнецовой, И. М. Тяжковой. — Москва : ИКА «Зерцало-М», 2002. — Текст : непосредственный.

Ларин, Ю. Частный капитал в СССР / Ю. Ларин. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1927. — 312 с. — Текст : непосредственный.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин. — Т. 2. — Текст : непосредственный.

Лившиц, Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции / Р. З. Лившиц. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — 1990. — № 7. — С. 47–56.

Лунеев, В. В. Курс мировой и российской криминологии. Особенная часть / В. В. Лунеев. — Москва : Юрайт, 2011. — Т. 11. — Текст : непосредственный.

Мазин, А. Трудовая дискриминация: болезнь, которую нужно лечить / А. Мазин. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2003. — № 4. — С. 28–32.

Максимов, Б. И. Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия / Б. И. Максимов. — Текст : непосредственный // Мир России. — 2002. — Т. 11, № 3. — С. 96–121.

Максимов, Б. И. Характеристика и действия современных российских рабочих / Б. И. Максимов. — Текст : непосредственный // Петербургская социология сегодня. — 2014. — Т. 1, № 5. — С. 42–71.

Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — Т. 20. — Текст : непосредственный.

Международная организация труда. Законы. О безопасности и гигиене труда и производственной среде : Конвенция МОТ № 155. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О безопасности и гигиене труда и производственной среде : Рекомендация МОТ № 164. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r164_ru.htm (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации : Рекомендация

МОТ № 194. — Текст : электронный // Сайт по международному праву. — URL: https://www.conventions.ru/view_base.php?id=625 (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О принудительном или обязательном труде : Конвенция МОТ № 29 (с изменениями от 11.06.2014 ; принята в Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О службах гигиены труда : Конвенция МОТ № 161. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ru.htm (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. Законы. О целях и задачах Международной организации труда : Декларация МОТ от 10 мая 1944 г. — Текст : электронный // КонтурНорматив : [справочно-правовая система]. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=277925> (дата обращения: 25.11.2021).

Международная организация труда. О целях и задачах Международной организации труда : Декларация [принята в Филадельфии 10 мая 1944 года]. — Текст : электронный // КонтурНорматив : [сайт]. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=277925> (дата обращения 12.04.2021).

Морозкин, В. В. «Бунт» на Даниловской мануфактуре в марте 1902 г. / В. В. Морозкин. — Москва : ЦК Союза текстильщиков, 1926. — 30 с. — Текст : непосредственный.

Морозов, В. Б. Тарифно-договорная деятельность профсоюзов после Февральской революции / В. Б. Морозов. — Текст : непосредственный // Клио. — 2014. — № 1 (85). — С. 49–53.

Морозов, П. Е. Пути преодоления несовершенства трудового законодательства о социально-трудовых отношениях / П. Е. Морозов. — Текст : непосредственный // Российская юстиция. — 2015. — № 2. — С. 25–28.

Насилие и его влияние на здоровье : доклад о ситуации в мире : [перевод с английского] / под редакцией Э. Г. Круга [и др.]. — Москва : Весь мир, 2003. — 376 с. — Текст : непосредственный.

Насилие на рабочем месте в сфере услуг и меры борьбы с этим явлением (Международное бюро труда, 2003). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf (дата обращения: 25.11.2021).

Насильственная преступность / под редакцией В. Н. Кудряцева, А. В. Наумова. — Москва : Спарк, 1997. — Текст : непосредственный.

Ненасилие: философия, этика, политика / ответственный редактор А. А. Гусейнов. — Москва : Наука, 1993. — 188 с. — Текст : непосредственный.

Нетерпимость в России: старые и новые фобии / под редакцией Г. Витковской и А. Малашенкова. — Москва : Моск. центр Карнеги, 1999. — 195 с. — Текст : непосредственный.

О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) : Закон СССР от 9 октября 1989 года. — Текст : непосредственный // Ведомости СНД и ВС РФ. — 1989. — № 18. — Ст. 342.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (в редакции от 24.11.2015). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 27.09.2020).

Озеров, И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы / И. Х. Озеров. — Москва : Т-во И. Д. Сытина, 1906. — 322 с. — Текст : непосредственный.

Олескин, А. В. Биополитика. Политический потенциал современной биологии: философские, политологические и практические аспекты / А. В. Олескин. — Москва : МГУ, 2001. — 423 с. — Текст : непосредственный.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27 июля 2021 года № 88-16841/2021. — Текст : электронный // Время бухгалтера : [сайт]. — URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vtorogo-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiksiii-ot-27-07> (дата обращения: 16.10.2020).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 мая 2021 года № 11-КГ21-8-К6. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 22.10.2020).

Организация Объединенных Наций. Законы. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин : Резолюция № 48/104 Генеральной Ассамблеи ООН (принята 20 декабря 1993 г. на 85-м пленарном заседании 48-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 25.11.2021).

Осецкий, Ф. И. Стачки / Ф. И. Осецкий. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

Особые журналы Совета министров Российской империи. 1909–1917 гг. 1917 год. — Москва : РОССПЭН, 2009. — 303 с. — Текст : непосредственный.

Панина, Л. Н. Типы господства и развитие демократии / Л. Н. Панина, В. В. Кочетков. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. — 1993. — № 1. — С. 60–67.

Панов, А. Д. Единство социально-биологической эволюции и предел ее ускорения / А. Д. Панов. — Текст : непосредственный // Историческая психология и социология истории. — 2008. — № 2. — С. 25–48.

Петровская, Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. А. Петровская. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 1997. — № 4. — С. 41–45.

Подцероб, М. Как бастовали и голодали российские работники в 2018 году / М. Подцероб. — Текст : электронный // Ведомости : [сайт]. — 2019, 6 февр. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali> (дата обращения: 25.11.2021).

Политология : энциклопедический словарь. — Москва : Изд-во Моск. коммерческого ун-та, 1993. — 432 с. — Текст : непосредственный.

Попов, Д. В. К вопросу о соотношении уголовно-правовых понятий: принуждение и насилие / Д. В. Попов. — Текст : непосредственный // Актуальные вопросы уголовного процесса современной России : [межвузовский сборник научных трудов]. — Уфа : РИО БашГУ, 2003.

Последние, новейшие узаконения о фабрикантах и рабочих и распределение рабочего времени / составитель А. Е. Гарнак. — Москва : Ар. типо-лит. Яковлевой А. П. Поплавский, 1898. — Текст : непосредственный.

Поспелов, Б. В. Этика ненасилия: синтез интеллектуальных и нравственных ценностей / Б. В. Поспелов. — Текст : непосредственный // Проблемы Дальнего Востока. — 1994. — № 3. — С. 139–150.

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 11 октября 2016 № Ф05-15215/2016 по делу № А40-55900/14. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 22.10.2020).

Постановление Верховного Суда РФ от 4 февраля 2021 года № 9-АД21-2. — Текст : электронный // Консультант Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 20.11.2021).

Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 года № 20-ПВ11. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 22.10.2020).

Поткина, И. В. На Олимпе делового успеха: Никольская мануфактура Морозовых, 1797–1917 / И. В. Поткина. — Москва : Изд-во Главархива Москвы, 2004. — 383 с. — Текст : непосредственный.

Почебут, Л. Г. Психология терроризма / Л. Г. Почебут. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения. — 2005. — № 3. — С. 68–79.

Преображенский, Е. А. О морали и классовых нормах / Е. А. Преображенский. — Москва ; Петроград : Гос. изд-во, 1923. — 115 с. — Текст : непосредственный.

Принуждение. — Текст : электронный // Академик : [сайт]. — URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/3053> (дата обращения: 25.11.2021).

Промышленность и торговля. — 1917. — № 8–9. — Текст : непосредственный.

Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — 144 с. — Текст : непосредственный.

Работать без стресса удается лишь 7 % россиян. — Текст : электронный // ИТС news : [сайт]. — 2019, 5 авг. — URL: <https://www.itcnews.ru/news/detail.php?ID=137595> (дата обращения: 18.11.2021).

Рабочее движение в России в XIX веке : Сборник документов и материалов / под редакцией А. М. Панкратовой : [в 4 томах]. — Москва : Госполитиздат, 1955. — Т. 1, ч. 1 ; 1963. — Т. IV, ч. 2. — Текст : непосредственный.

Рабочее движение в России. 1895–1917 г. Хроника. Вып. 1 : 1895 год / составитель В. П. Желтова. — Москва, 1992. — Текст : непосредственный.

Рабочий класс и рабочее движение в России: теория, история, современность / редакторы-составители: А. Бузгалин, Д. Чураков. — Москва, 2003. — Текст : непосредственный.

Ракитский, Б. В. Самозащита трудящихся в обществе / Б. В. Ракитский. — Текст : непосредственный // Трудовая демократия. — 1999. — Москва : ИППС, 1999. — Вып. 25. — С. 36–37.

Рассел, Б. История западной философии : [в 2 томах] : [перевод с английского] / Б. Рассел. — Москва : МИФ, 1993. — Текст : непосредственный.

Рашковский, Е. Б. Пласты нетерпимости: философские заметки / Е. Б. Рашковский. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 2003. — № 4. — С. 61–67.

Революционное движение в России после свержения самодержавия. Документы и материалы / под редакцией Л. С. Гапоненко. — Москва : Изд-во Акад. наук СССР, 1957. — 857 с. — Текст : непосредственный.

Рековская, И. Ф. Социально-трудовые конфликты и становление подлинного профсоюзного движения в России / И. Ф. Рековская. — Текст : непосредственный // Трудности социального обновления в России (1993–1994 гг.). — Москва, 1996.

Решение Калининского районного суда г. Новосибирска от 16 июня 2016 года № 2-1369/2016. — Текст : электронный // Консультант Плюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jap4g1TWEyGUpDoO> (дата обращения: 27.09.2020).

Роговский, А. М. Формы насилия в культуре: темпорально-психологический аспект / А. М. Роговский. — Текст : непосредственный // Человек. — 2006. — № 1. — С. 61–68.

Родионов, С. Н. Насилие в интеллектуальном мире: постмодернистский дискурс и «риторика» власти / С. Н. Родионов. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. — 2008. — № 6. — С. 22–27.

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года] (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года). —

Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 22.10.2020).

Российская Федерация. Законы. О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2002 г. № 29 (ред. от 29.06.2021). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2003, 18 янв. — № 9.

Российская Федерация. Законы. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ (ред. от 11.06.2021). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2013, 30 дек. — № 295.

Российская Федерация. Законы. Определение Свердловского областного суда от 19 июля 2011 г. № 33-10039/2011. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUPDoO> (дата обращения: 22.10.2020).

Российская Федерация. Законы. Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу № 7р-181/2015. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16680#jaP4g1TWEyGUPDoO> (дата обращения: 22.10.2020).

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021 ; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 13 июня 1996 года № 63-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 года) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22 августа 2021 года). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996, 18 июня. — № 113 ; 19 июня. — № 114 ; 20 июня. — № 115 ; 25 июня. — № 118.

Русские ведомости. — 1905. — 6 апр. — Текст : непосредственный.

Сафуанов, Ф. С. Психологическая типология криминальной агрессии / Ф. С. Сафуанов. — Текст : непосредственный // Психологический журнал. — 1999. — Т. 20, № 6. — С. 24–35.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1903. — 202 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1905 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1908. — 117 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за вторую половину 1900 года. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1902. — 97 с. — Текст : непосредственный.

Семлен, Ж. Выход из насилия / Ж. Семлен. — Текст : непосредственный // Глобальные и общечеловеческие ценности : [перевод с английского и французского] / составители Л. И. Василенко, В. Е. Ермолаева. — Москва : Прогресс, 1990. — С. 76–85.

Сергеев, А. К истории рабочего класса в России / А. Сергеев. — Текст : непосредственный // Красный архив. — 1923. — Т. 2. — С. 176–199.

Сигида, Н. А. Военное насилие и военная добродетель: социально-философский анализ : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук / Н. А. Сигида. — Красноярск : Сибирский гос. аэрокосмический ун-т им. акад. М. Ф. Решетнёва, 2007. — 27 с. — Текст : непосредственный.

Сидоров, П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза / П. И. Сидоров. — Текст : электронный // КиберЛенинка : [электронная библиотека]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-mobbinga-mentalnaya-ekologiya-destruktivnogo-professiogeneza> (дата обращения: 25.11.2021).

Скакунов, Э. И. Природа политического насилия. Проблемы объяснения / Э. И. Скакунов. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2001. — № 12. — С. 22–30.

Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах: Франция, Бельгия, Англия, Австралия, Германия и Россия / составитель В. В. Святловский. — Санкт-Петербург : Начало, 1907. — 138 с. — Текст : непосредственный.

Социальное насилие в прошлом и настоящем. Материалы семинара (А. П. Назаретян, А. В. Коротаяев, Д. А. Халтурина, Л. Е. Гринин, Л. Б. Алаев, В. А. Мельянцева, А. Д. Панов). — Текст : непосредственный // Историческая психология и социология истории. — 2008. — Т. 1, № 1. — С. 79–120.

Спенсер, Г. Социальная статика. Изложение социальных законов, обусловливающих счастье человечества : [перевод с английского] / Г. Спенсер. — Санкт-Петербург : Н. П. Поляков, 1872. — 471 с. — Текст : непосредственный.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / под редакцией Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — Москва : Акад. проект, 2004. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Стопани, А. М. Еще об особенностях наших забастовок / А. М. Стопани. — Текст : непосредственный // Вопросы труда. — 1923. — № 2. — С. 15–27.

Стопани, А. М. Промышленные конфликты на местах / А. М. Стопани. — Текст : непосредственный // Вопросы труда. — 1923. — № 1. — С. 19–35.

Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6). — Текст : непосредственный.

Сытых, Е. Л. Роль и значение насилия в культуре : диссертация на соискание ученой степени кандидата культурологии / Е. Л. Сытых. — Челябинск : Челябинская гос. акад. культуры и искусств, 2003. — 172 с. — Текст : непосредственный.

Тарасов, К. А. Насилие в произведениях аудиовизуальной культуры: отображение, воздействие, социальное регулирование (на материале киноискусства) : диссертация на соискание ученой степени доктора культурологии /

К. А. Тарасов. — Москва : Гос. ин-т искусствознания, 2006. — 418 с. — Текст : непосредственный.

Тарасов, К. А. От насилия в кино к насилию «как в кино»? (На материалах западных исследований) / К. А. Тарасов. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 1996. — № 2. — С. 35–41.

Тарле, Е. В. Сочинения : [в 12 томах] / Е. В. Тарле. — Москва : Изд-во Акад. наук СССР, 1957. — Т. 2. Рабочий класс во Франции в эпоху революции. — 750 с. — Текст : непосредственный.

Тевлюкова, О. Ю. Насилие как феномен социальной организации: опыт теоретико-методологического анализа : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / О. Ю. Тевлюкова. — Новосибирск : Новосибирский гос. архитектурно-строительный ун-т, 2005. — 175 с. — Текст : непосредственный.

Тимошенко, Р. И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты / Р. И. Тимошенко. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 3. — С. 49–52.

Торгово-промышленная газета. — 1905, 8 нояб. — № 240. — Текст : непосредственный.

Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения : [коллективная монография] / А. Э. Федорова, М. В. Чудиновских, О. А. Коропец и [др.]. — Екатеринбург : Юника, 2019. — 178 с. — Текст : непосредственный.

Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров. История и современность / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2017. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3). — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты в Советской России, 1918–1929 гг. / ответственные редакторы: Ю. И. Кирьянов, В. Розенберг, А. Н. Сахаров. — Москва, 1998. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты в СССР, 1930–1991 : [сборник статей и документов] / ответственные редакторы: А. Н. Сахаров, Б. Н. Казанцев. — Москва : Ин-т рос. истории РАН, 2006. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. / ответственный редактор И. М. Пушкарева. — Санкт-Петербург : Алетей, 2011. — Текст : непосредственный.

Уолцер, М. О терпимости / М. Уолцер ; перевод с английского И. Мюрнберг. — Москва : Идея-Пресс : ДИК, 2000. — 159 с. — Текст : непосредственный.

Усманова, А. Насилие как культурная метафора / А. Усманова. — Текст : непосредственный // Топос. — 2001. — № 2-3 (5). — С. 122–139.

Фабричные законы. Сборник законов, распоряжений и разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства / составитель М. Балабанов. — Киев : [б. и.], 1905. — 140 с. — Текст : непосредственный.

Федорцев, В. А. Негосударственный терроризм как форма политической борьбы: основные признаки и тенденции исторического развития : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук / В. А. Федорцев. — Москва : Рос. ун-т дружбы народов, 2007. — 23 с. — Текст : непосредственный.

Фин, Я. Опыт стачки в Советской России / Я. Фин. — Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

Флиер, А. Я. Культура лишения жизни / А. Я. Флиер. — Текст : непосредственный // Историческая психология и социология истории. — 2008. — Т. 1, № 2. — С. 146–162.

Частный капитал в народном хозяйстве СССР. Материалы комиссии ВСНХ СССР / под общей редакцией А. М. Гинзбурга. — Москва ; Ленинград : АО «Промиздат», 1927. — 566 с. — Текст : непосредственный.

Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир — эпоха Просвещения / составитель П. С. Гуревич. — Москва : Политиздат, 1991. — 461 с. — Текст : непосредственный.

Черниловский, З. М. Всеобщая история государства и права (история государства и права зарубежных стран) : [учебник для вузов по специальности «Правоведение»] / З. М. Черниловский. — [2-е изд., перераб., доп.]. — Москва : Высш. шк., 1983. — 656 с. — Текст : непосредственный.

Шалимова, Т. Г. Насилие и ненасилие в условиях деполяризации гендерных идеалов : диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук / Т. Г. Шалимова. — Саранск : Мордовский гос. ун-т им. Н. П. Огарева, 2004. — 200 с. — Текст : непосредственный.

Шарп, Д. Ненасильственная борьба: лучшее средство решения острых политических и этических конфликтов? / Д. Шарп. — Текст : непосредственный // Этическая мысль: Научно-публицистические чтения. 1991 / общая редакция А. А. Гусейнова. — Москва : Республика, 1992. — С. 200–207.

Шведов, А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития / А. Л. Шведов. — Текст : непосредственный // Российский ежегодник трудового права. — 2008. — № 4. — Санкт-Петербург : Юрид. кн., 2008. — С. 89–108.

Шихирев, П. Психика и мораль в конфликте (О воспитательной силе зла) / П. Шихирев. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 1992. — № 3. — С. 27–37.

Шлегель, К. Новый порядок и насилие / К. Шлегель. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1995. — № 5. — С. 12–19.

Шмитт, К. Теория партизана / К. Шмитт ; перевод с немецкого Ю. Ю. Коринец. — Москва : Праксис, 2007. — 301 с. — Текст : непосредственный.

Шустикова, М. В. Генетические и средовые детерминанты агрессивного поведения / М. В. Шустикова. — Текст : непосредственный // Вестник Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина. Серия «Биология». — 2005. — Т. 1-2, № 709. — С. 111–115.

Экономика и жизнь. — 1923, 13 нояб. — № 206. — Текст : непосредственный.

На английском языке

4 yearly review of modern awards — Family and Domestic Violence Leave. — Текст : электронный // Fair Work Commission : [сайт]. — URL: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwcfb3936.htm#P61_3183 (дата обращения: 11.05.2021).

Acas publishes new guidance on non-disclosure agreements. — Текст : электронный // Acas : [сайт]. — URL: <https://www.acas.org.uk/acas-publishes-new-guidance-on-non-disclosure-agreements-ndas#:~:text=Acas%27s%20new%20guidance%20is%20clear,act%20of%20discrimination%20or%20harassment> (дата обращения: 12.05.2021).

Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work. — Текст : электронный // Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue : [сайт]. — URL: <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf> (дата обращения: 05.07.2021).

Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation. Act № 3989, Dec. 4, 1987. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1593/Act%20on%20Equal%20Employment%20and%20Support%20for%20Work-Family.pdf> (дата обращения: 07.06.2021).

Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific / N. Haspels, Z. M. Kasim, C. Thomas, D. McCann. — Bangkok : ILO, 2001. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_159_en.pdf (дата обращения: 02.08.2021). — Текст : электронный.

Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006. — Brussels : Commission of the European Communities, 2002. — URL: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf (дата обращения: 07.08.2021). — Текст : электронный.

Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada 7/1/20 Text. — Текст : электронный // Office of the United States Trade Representative : [сайт]. — URL: <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between> (дата обращения: 09.06.2021).

Ahn, C.-si. Social Development and Political Violence : A Cross-National Causal Analysis / C.-si Ahn. — Seoul : Seoul National Univ. Press, 1981. — 191 p. — Текст : непосредственный.

Alexander, R. D. Darwinism and Human Affairs / R. D. Alexander. — Seattle : Univ. of Washington Press, 1979. — 317 p. — Текст : непосредственный.

Anderson v. Canadian Northern Railway Company, 1918 CanLII 509 (SCC). — Текст : электронный // CanLII : [сайт]. — URL: <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1918/1918canlii509/1918canlii509.html> (дата обращения: 09.04.2021).

Ansoleaga, E. Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers / E. Ansoleaga, M. Ahumada, A. González-Santa Cruz. — Текст : электронный // International Journal of Environmental Research and Public Health. — 2019. — № 16 (20). — URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/4039> (дата обращения: 03.07.2021).

Australian Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019. — Текст : электронный // Fair Work Commission : [сайт]. — URL: <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/ae506096.pdf> (дата обращения: 04.07.2021).

Azzi, M. Psychological harassment and bullying at work: The UK Story : LLM Thesis / M. Azzi. — Leicester : Univ. of Leicester, 2017. — 7 p. — Текст : непосредственный.

Baby, M. 'Violence is not part of our job'. A thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experience of patient assaults from a New Zealand perspective / M. Baby, P. Glue, D. Carlyle. — Текст : непосредственный // Issues in Mental Health Nursing. — 2014. — Vol. 35, № 9. — P. 647–655.

Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. — Geneva : ILO, 2016. — 67 p. — URL: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang-en/index.htm (дата обращения: 04.06.2021). — Текст : электронный.

Baillien, E. Organizational, team related and job-related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study / E. Baillien, I. Neuens, H. De Witte. — Текст : непосредственный // International Journal of Organisational Behaviour. — 2008. — № 13 (2). — P. 132–146.

Bandura, A. Aggression: A Social Learning Analysis / A. Bandura. — Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1973. — 390 p. — Текст : непосредственный.

Berkowitz, L. Roots of Aggression : A Re-examination of the Frustration-aggression Hypothesis / L. Berkowitz. — New York : Atherton Press, 1969. — 136 p. — Текст : непосредственный.

Berlingieri, A. Workplace bullying: exploring an emerging framework / A. Berlingieri. — Текст : непосредственный // Work, employment and society. — 2015. — Vol. 29 (2). — P. 342–344.

Boards/Commissions. — Текст : электронный // Association of Workers' Compensation Boards of Canada : [сайт]. — URL: <https://awcbc.org/en/boards-commissions/> (дата обращения: 09.06.2021).

Boucher v. Wal-Mart Canada Corp., 2014. — Текст : электронный // Hodder, Wang LLP : [сайт]. — URL: <http://hwlawyers.ca/boucher-v-wal-mart-canada-corp-2014> (дата обращения: 10.08.2021).

Branch, S. Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff: an interview study / S. Branch, S. Ramsay, M. Barker. — Текст : непосредственный // Journal of Management & Organization. — 2007. — Vol. 13, № 3. — P. 264–281.

Brush, S. G. Dynamics of Theory Change in the social Science: Relative Deprivation and Collective Violence / S. G. Brush. — Текст : непосредственный // The Journal of Conflict Resolution. — 1996. — № 40 (4). — P. 523–545.

C190 — Violence and Harassment Convention, 2019 (№ 190). — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (дата обращения: 07.07.2021).

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. National Standard of Canada. Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. — Ottawa : BNQ/CSA Group/МНСС, 2013. — URL: <https://carleton.ca/healthy-workplace/wp-content/uploads/National-Standard-CAS-Z1003.pdf> (дата обращения: 02.09.2021). — Текст : электронный.

Canada Occupational Health and Safety Regulations, SOR/86-304. — Текст : электронный // CanLII : [сайт]. — URL: <https://www.canlii.org/en/ca/laws/regu/sor-86-304/latest/sor-86-304.html> (дата обращения: 08.08.2021).

Canadian Northern Railway Co. v. Anderson, 1911 CanLII 76 (SCC), 45 SCR 355. — Текст : электронный // CanLII : [сайт]. — URL: <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1911/1911canlii76/1911canlii76.html> (дата обращения: 09.08.2021).

Chappell, D. Violence at Work / D. Chappell, V. Di Martino. — [3rd ed.]. — Geneva : International Labour Office, 2006. — URL: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang-en/index.htm (дата обращения: 03.08.2021). — Текст : электронный.

Charter of Fundamental Rights of the European Union. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (дата обращения: 11.07.2021).

Chrisafis, A. Workplace bullying trial that shocked France draws to a close / A. Chrisafis. — Текст : электронный // The Guardian : [сайт]. — URL: www.theguardian.com/world/2019/jul/08/france-telecom-workplace-bullying-trial-draws-to-close (дата обращения: 12.06.2021).

Clark, S. R. L. The Nature of the Beast: Are Animals Moral? / S. R. L. Clark. — Oxford ; New York : Oxford Univ. Press, 1982. — 144 p. — Текст : непосредственный.

Code of Good Practice: Sexual Harassment in the Workplace. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83375 (дата обращения: 08.08.2021).

Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1627/CODE%20OF%20PRACTICE%20ON%20THE%20PREVENTION%20AND%20ERADICATION%20OF%20SEXUAL%20HARASSMENT%20IN%20THE%20WORKPLACE.pdf>. (дата обращения: 02.06.2021).

Code of practice to address workplace harassment. — Текст : электронный // Ontario : [сайт]. — URL: <https://www.ontario.ca/page/code-practice-address-workplace-harassment> (дата обращения: 06.04.2021).

Compliance check: South Korea new laws on workplace harassment. — Текст : электронный // Lexology : [сайт]. — URL: <https://www.lexology.com/li>

brary/detail.aspx?g=b714154c-ff70-40ed-8c44-2d879d0fd22d (дата обращения: 07.06.2021).

Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. — ILO Governing Body, 323rd Session. — Geneva, 2015. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_354090.pdf (дата обращения: 08.05.2021). — Текст : электронный.

Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men. — Текст : электронный // Council of Europe : [сайт]. — URL: https://www.coe.int/t/pase/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf (дата обращения: 07.07.2021).

Cortina, L. M. Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace / L. M. Cortina, V. J. Magley. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational Health Psychology. — 2003. — № 8 (4). — P. 247–265.

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391> (дата обращения: 09.07.2021).

Creighton & Stewart's Labour Law / A. Stewart, A. Forsyth, M. Irving [et al.]. — [6th ed.]. — Leichhardt, NSW : The Federation Press, 2016. — URL: <https://www.vitalsource.com/en-au/products/creighton-amp-stewart-39-s-labour-law-andrew-stewart-anthony-v9781760022785> (дата обращения: 08.08.2021). — Текст : электронный.

Criminal Code. — Текст : электронный // Legislationline : [сайт]. — URL: https://www.legislationline.org/download/id/6443/file/Spain_CC_am2013_en.pdf (дата обращения: 08.08.2021).

Cruz, A. Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography / A. Cruz, S. Klinger. — Текст : электронный // ILO Bureau for Gender Equality Working Paper. — 2011. — № 3. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155763.pdf (дата обращения: 03.06.2021).

Dunbar, R. Grooming, Gossip, and the Evolution of Language / R. Dunbar. — Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 1996. — 230 p. — Текст : непосредственный.

E-guide to managing stress and psychosocial risks. — Текст : электронный // EU-OSHA : [сайт]. — URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks> (дата обращения: 07.07.2021).

Eibl-Eibesfeldt, I. Human Ethology / I. Eibl-Eibesfeldt. — New York : Aldine de Gruyter, 1989. — 848 p. — Текст : непосредственный.

Einarsen, S. The nature and causes of bullying at work / S. Einarsen. — Текст : непосредственный // International Journal of Manpower. — 1999. — Vol. 20, № 1/2. — P. 16–27.

Employee Mistreatment and Muted Voices in the Culturally Diverse Workplace / M. M. Meares, J. G. Oetzel, A. Torres [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Communication Research. — 2004. — Vol. 32, № 1. — P. 4–27.

Employment (Sexual Harassment) Regulations of 2012. — Текст : электронный // Legal Information Institute : [сайт]. — URL: [https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/employment_\(sexual_harassment\)_regulations_of_2012](https://www.law.cornell.edu/women-and-justice/resource/employment_(sexual_harassment)_regulations_of_2012) (дата обращения: 06.06.2021).

Employment Act. Chapter 226. — Текст : электронный // Kenya Law : [сайт]. — URL: http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/EmploymentAct_Cap226-No11of2007_01.pdf (дата обращения: 02.09.2021).

Employment Relations Act. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf> (дата обращения: 03.07.2021).

Employment Rights Act 1996. — Текст : электронный // Legislation.gov.uk : [сайт]. — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата обращения: 03.07.2021).

Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work. Report V (1). — International Labour Conference, 107th Session, 2018. — Geneva : ILO, 2018. — 134 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (дата обращения: 05.05.2021). — Текст : электронный.

Ending Violence and Harassment at Work: the Case for Global Standards. — New York : Human Rights Watch, 2018. — 16 p. — URL: https://www.hrw.org/sites/default/files/news_attachments/2018_hrw_ilo_brochure.pdf (дата обращения: 06.08.2021). — Текст : электронный.

Ending Violence and Harassment in the World of Work. Report V(2A). — International Labour Conference, 108th Session. — Geneva, 2019. — 84 p. — URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675567/lang--en/index.htm (дата обращения: 08.05.2021). — Текст : электронный.

European Commission (EC). Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work : final report (Luxembourg). 2015. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09cef40c-0954-11e7-8a35-01aa75ed71a1> (дата обращения: 05.04.2022). — Текст : электронный.

European Union. 2020. Health and safety at work — general rules. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legissum:c11113> (дата обращения: 25.11.2021).

Feldblum, C. R. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace / C. R. Feldblum, V. A. Lipnic. — Текст : электронный // U.S. Equal Employment Opportunity Commission : [сайт]. — URL: <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace> (дата обращения: 07.08.2021).

Feshbach, S. Dynamics and Morality of Violence and Aggression: Some Psychological Considerations / S. Feshbach. — Текст : непосредственный // American Psychologist. — 1971. — № 26 (3). — P. 281–292.

Figueiredo, M. D. C. Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers in Portugal / M. D. C. Figueiredo, F. Suleman, M. D. C. Botelho. — Текст : непосредственный // *Social Policy and Society*. — 2018. — № 17 (1). — P. 65–85.

Final Report : Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. — Geneva : ILO, 2016. — 50 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf (дата обращения: 09.04.2021). — Текст : электронный.

France-2015. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2015 (дата обращения: 09.04.2021).

Fulton, L. Health and safety representation in Europe / L. Fulton. — Текст : электронный // *Worker-participation.eu* : [сайт]. — URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Health-and-Safety> (дата обращения: 12.06.2021).

Galtung, J. The specific contribution of peace research to the study of violence: typologies / J. Galtung. — Текст : непосредственный // *Violence and its Causes*. — Paris : UNESCO, 1981. — P. 83–96.

Gamson, W. A. The Strategy of Social Protest / W. A. Gamson. — Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1975. — 217 p. — Текст : непосредственный.

Gert, B. Justifying Violence / B. Gert. — Текст : непосредственный // *The Journal of Philosophy*. — 1969. — Vol. LXVI, № 19. — P. 616–628.

Giving Globalization a Human Face. International Labour Conference, 101st Session, 2012. — Geneva : ILO, 2012. — 400 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (дата обращения: 03.08.2021). — Текст : электронный.

Global Framework Agreements. — Текст : электронный // *IndustriALL* : [сайт]. — URL: <https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements> (дата обращения: 20.06.2021).

Goffman, E. The Presentation of Self in Everyday Life / E. Goffman. — Edinburgh : Univ. of Edinburgh, 1956. — 161 p. — URL: https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf (дата обращения: 13.06.2021). — Текст : электронный.

Goldberg, J. P. A report on the 1970 International Labor Conference / J. P. Goldberg. — Текст : электронный // *Monthly Labor Review*. — 1970. — Vol. 93, № 9. — P. 24–29. — URL: <https://www.jstor.org/stable/41838087> (дата обращения: 14.05.2021).

Goodhand, J. From wars to complex political emergencies: understanding conflict and peace building in the new world disorder / J. Goodhand, D. Hulme. — Текст : непосредственный // *Third World Quarterly*. — 1999. — № 20 (1) — P. 13–26.

Governor signs Puerto Rico Act 90-2020 to prohibit and prevent workplace harassment in Puerto Rico. — Текст : электронный // *Pietrantoni Mendez & Alvarez LLC* : [сайт]. — URL: <https://www.pmalaw.com/wp-content/uploads/2020/08/>

LABOR-ALERT-PR-LABOR-HARASSMENT-АСТ.pdf (дата обращения: 23.07.2021).

Gupta, D. K. The Economics of Political Violence. The Effect of Political Instability on Economic Growth / D. K. Gupta. — New York : Praeger, 1990. — 329 p. — Текст : непосредственный.

Gurr, T. R. Why Men Rebel / T. R. Gurr. — Princeton, NJ : Princeton Univ. Press, 1970. — 421 p. — Текст : непосредственный.

Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work. — (New York) : UN Women : ILO, 2019. — 114 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf (дата обращения: 24.06.2021). — Текст : электронный.

Hauge, L. J. Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study / L. J. Hauge, A. Skogstad, S. Einarsen. — Текст : непосредственный // *Work & Stress*. — 2007. — № 21 (3). — P. 220–242.

Hillis, K. Bullying in Law Enforcement: End the Silence / K. Hillis. — School of Law Enforcement Supervision Session XLII. — 2013. — 17 p. — URL: <https://www.cji.edu/wp-content/uploads/2019/04/bullyin-in-law-enforcement-end-the-silence.pdf> (дата обращения: 25.07.2021).

Hoel, H. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment : report commissioned by the International Labour Organization (Geneva), 2001 / H. Hoel, K. Sparks, C. L. Cooper. — Текст : электронный. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf (дата обращения: 05.04.2022).

How to determine what is reasonably practicable to meet a health and safety duty. — Sydney : Safe Work Australia, 2013. — URL: https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/2002/guide_reasonably_practicable.pdf (дата обращения: 15.07.2021). — Текст : электронный.

Hsiao, P. Power Harassment: The Tort of Workplace Bullying in Japan / P. Hsiao. — Текст : непосредственный // *UCLA Pacific Basin Law Journal*. — 2015. — № 32 (2). — P. 181–201.

Huntington, S. P. Political Order in Changing Societies / S. P. Huntington. — New Haven : Yale Univ. Press, 1968. — 488 p. — Текст : непосредственный.

Hutchinson, M. Restorative approaches to workplace bullying. Educating nurses towards shared responsibility / M. Hutchinson. — Текст : непосредственный // *Contemporary Nurse*. — 2009. — Vol. 32, № 1-2. — P. 147–155.

Indoctrinability, Ideology, and Warfare: Evolutionary Perspectives / editors I. Eibl-Eibesfeldt, E. K. Salter. — New York : Berghahn Books, 1998. — 450 p. — Текст : непосредственный.

IndustriALL renews agreement with world's largest fashion retailer. — Текст : электронный // *IndustriALL* : [сайт]. — URL: <https://www.industriall-union.org/industriall-renews-agreement-with-worlds-largest-fashion-retailer> (дата обращения: 17.05.2021).

International Labour Organization. 1981. R164 — Occupational Safety and Health Recommendation. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164 (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2002. Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155 (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2019. Ending Violence and Harassment in the World of Work, ILC.108/V/1. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_637108/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2019. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111): General Observation, Publication. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_717510/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2019. Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_711349/lang--ja/index.htm (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2019. Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.11.2021).

International Labour Organization. 2019. Violence and Harassment Convention (№ 190). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#A5 (дата обращения: 25.11.2021).

Japan: Anti-power harassment law passed. — Текст : электронный // SHRM : [сайт]. — URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-japan-anti-power-harassment-law-passed.aspx> (дата обращения: 17.08.2021).

Jasarevic, T. WHO Ebola responder killed in attack on the Butembo hospital / T. Jasarevic. — Текст : электронный // World Health Organization : [сайт]. — URL: <https://www.who.int/news/item/19-04-2019-who-ebola-responder-killed-in-attack-on-the-butembo-hospital> (дата обращения: 18.06.2021).

Johnson, G. J. Perceived overqualification, emotional support, and health / G. J. Johnson, W. R. Johnson. — Текст : электронный // Journal of Applied So-

cial Psychology. — 1997. — № 27 (21). — P. 1906–1918. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01631.x>

Keane, J. Reflections on Violence / J. Keane. — London ; New York : Verso, 1996. — 200 p. — Текст : непосредственный.

Keashly, L. Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective / L. Keashly. — Текст : непосредственный // Violence and Victims. — 2001. — № 16 (3). — P. 233–268.

Labour Rights for Women Campaign. Global Evaluation Report. — Brussels : ITUC, 2016. — URL: <https://www.ituc-csi.org/labour-rights-for-women-campaign?lang=en> (дата обращения: 18.08.2021). — Текст : электронный.

Leach, L. S. Workplace bullying and the association with suicidal ideation/ thoughts and behaviour: a systematic review / L. S. Leach, C. Poyser, P. Butterworth. — Текст : непосредственный // Occupational and Environmental Medicine. — 2017. — № 74 (1). — P. 72–79.

Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces / H. Leymann. — Текст : непосредственный // Violence and Victims. — 1990. — № 5 (2). — P. 119–126.

Lutgen-Sandvik, P. Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact / P. Lutgen-Sandvik, S. J. Tracy, J. K. Alberts. — Текст : непосредственный // Journal of Management Studies. — 2007. — № 44 (6). — P. 837–862.

Matulewicz, K. Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants / K. Matulewicz. — Текст : непосредственный // Canadian Journal of Law and Society = La Revue Canadienne Droit et Société. — 2015. — № 30 (3). — P. 401–419.

Measuring the Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers / C. Mayhew, P. McCarthy, D. Chappell [et al.]. — Текст : непосредственный // Employee Responsibilities and Rights Journal. — 2004. — № 16 (3). — P. 117–134.

Mercosur | South American economic organization, Social and Labor Declaration of MERCOSUR. — Текст : электронный // Issuu : [сайт]. — URL: <https://issuu.com/divulgacionmercosur/docs/sociolaboral-v2-final-ing> (дата обращения: 25.11.2021).

Milczarek, M. Workplace violence and harassment: A European picture / M. Milczarek. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. — 155 p. — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view> (дата обращения: 27.09.2021). — Текст : электронный.

Moyer, K. E. Violence and Aggression / K. E. Moyer. — New York : Paragon House, 1987. — 237 p. — Текст : непосредственный.

Muro-Ruiz, D. The Logic of Violence / D. Muro-Ruiz. — Текст : непосредственный // Politics. — 2002. — Vol. 22, № 2. — P. 109–117.

Nieburg, H. Political Violence and the Behavioral Process / H. Nieburg. — New York : St. Martin's Press, 1969. — 184 p. — Текст : непосредственный.

Nielsen, M. B. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review / M. B. Nielsen, S. Einarsen. — Текст : непосредственный // *Work and Stress*. — 2012. — № 26 (4). — P. 309–332.

Nielsen, M. B. Workplace bullying and sickness absence: A systematic review and meta-analysis of the research literature / M. B. Nielsen, A.-M. R. Indregard, S. Øverland. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. — 2016. — № 42 (5). — P. 359–370.

Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, с. О.1. — Текст : электронный // Ontario : [сайт]. — URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01> (дата обращения: 17.09.2021).

Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers / A. Belin, T. Zamparutti, K. Tull [et al.]. — Brussels : European Parliament, 2011. — URL: [https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](https://eige.europa.eu/docs/2024_IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf) (дата обращения: 24.06.2021). — Текст : электронный.

Occupational health: Stress at the workplace. — Текст : электронный // WHO : [сайт]. — URL: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwork/en (дата обращения: 12.09.2011).

Occupational Safety and Health Act (738/2002, amendments up to 755/2021 included). — Текст : электронный // Finlex : [сайт]. — URL: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> (дата обращения: 23.08.2021).

Occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders. — Geneva, 2018. — 129 p. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_633233/lang--en/index.htm (дата обращения: 30.07.2021).

Opinion of Mr Advocate General Tesouro delivered on 12 December 1989. *Alfredo Grifoni v European Atomic Energy Community*. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61987CC0308> (дата обращения: 02.07.2021).

Organisational Effects of Workplace Bullying / H. Hoel, M. J. Sheehan, C. L. Cooper [et al.]. — Текст : непосредственный // *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* / edited by S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf [et al.]. — [2nd ed.]. — Boca Raton, FL : CRC Press, 2011. — P. 129–149.

P155 — Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100> (дата обращения: 12.05.2021).

Parker, K. A. The Workplace Bully: The Ultimate Silencer / K. A. Parker. — Текст : непосредственный // *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*. — 2014. — № 18 (1). — P. 169–185.

Pelletier, K. L. Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric / K. L. Pelletier. — Текст : непосредственный // *Leadership*. — 2010. — Т. 6, № 4. — P. 373–389.

Pillinger, J. Violence and harassment against women and men in the world of work : Trade union perspectives and action / J. Pillinger. — Geneva : ILO, 2017. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf (дата обращения: 15.04.2021). — Текст : электронный.

Pradhan, S. Abusive supervision: a framework of developmental solutions to this workplace menace / S. Pradhan, L. K. Jena. — Текст : непосредственный // Development & Learning in Organizations. — 2018. — № 32 (2). — P. 20–23.

Programme and Budget for 2020–21. Programme of work and results framework. — ILO Governing Body, 337th Session. — Geneva, 2019. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_719163.pdf (дата обращения: 23.06.2021). — Текст : электронный.

Protection from Harassment Act 2014. — Текст : электронный // Singapore Statutes Online : [сайт]. — URL: <https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/17-2014/Published/20150531?DocDate=20140919#:~:text=11th%20April%202014.&text=An%20Act%20to%20protect%20persons,amendments%20to%20other%20written%20laws.&text=1> (дата обращения: 27.05.2021).

Race, racial discrimination, and the risk of work-related illness, injury, or assault: findings from a national study / C. A. Shannon, K. M. Rospenda, J. A. Richman, L. M. Minich. — Текст : непосредственный // Journal of occupational and environmental medicine. — 2009. — № 51 (4). — P. 441–448.

Rapoport, A. The Origins of Violence : Approaches to the Study of Conflict / A. Rapoport. — New York : Paragon House, 1989. — 620 p. — Текст : непосредственный.

Rasmussen, C. A. Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work / C. A. Rasmussen, A. Hogh, L. P. Andersen. — Текст : непосредственный // Journal of Interpersonal Violence. — 2013. — № 28 (13). — P. 2749–2769.

Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings. — Geneva, 2019. — 137 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711386.pdf (дата обращения: 18.05.2021). — Текст : электронный.

Republic of Liberia. Decent Work Act, 2015. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=100329&p_country=LBR&p_count=53 (дата обращения: 19.09.2021).

S. I. № 674/2020 — Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020. — Текст : электронный // eISB : [сайт]. — URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print> (дата обращения: 28.06.2021).

Safe and healthy working environments free from violence and harassment. — Geneva : ILO, 2020. — 107 p. — Текст : непосредственный.

Salmi, J. Violence and Democratic Society : New Approaches to Human Rights / J. Salmi. — London : Zed Books, 1993. — 144 p. — Текст : непосредственный.

Sanders, D. Patterns of Political Instability / D. Sanders. — London : Macmillan, 1981. — 244 p. — Текст : непосредственный.

Sattler, R. Biophilosophia / R. Sattler. — Berlin ; Heidelberg ; New York ; Tokyo : Springer, 1986. — 284 p. — Текст : непосредственный.

Sexual Harassment in the World of Work. — Geneva : ILO, 2020. — 4 p. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738115/lang--en/index.htm (дата обращения: 22.07.2021). — Текст : электронный.

Should NDAs be restricted in sexual harassment cases? — Текст : электронный // Lander & Rogers : [сайт]. — URL: <https://www.landersonline.com.au/legal-insights-news/should-ndas-be-restricted-in-sexual-harassment-cases> (дата обращения: 24.07.2021).

Smelser, N. Theory of Collective Behavior / N. Smelser. — New York : The Free Press of Glencoe, 1963. — 436 p. — Текст : непосредственный.

Social Stigma associated with COVID-19. — Текст : электронный // UNICEF : [сайт]. — URL: <https://www.unicef.org/documents/social-stigma-associated-coronavirus-disease-covid-19> (дата обращения: 29.06.2021).

SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies. Participant's Workbook / editor V. Forastieri. — [2nd ed.]. — Geneva : ILO, 2012. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178396.pdf (дата обращения: 20.05.2021). — Текст : электронный.

Squelch, J. The Australian legal framework for workplace bullying / J. Squelch, R. Guthrie. — Текст : непосредственный // Comparative Labor Law & Policy Journal. — 2010. — Vol. 32 (1). — P. 15–54.

Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work / E. Carta, H. Frenzel, I. Maillart [et al.]. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. — 106 p. — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16191&langId=en> (дата обращения: 20.05.2021). — Текст : электронный.

Swanson, G. E. A The Approach to a General Theory of Action by Parsons and Shils / G. E. Swanson. — Текст : электронный // American Sociological Review. — 1953. — Vol. 18, № 5. — P. 125–134. — URL: <https://www.jstor.org/stable/2087721?refreqid=excelsior%3A917dafa564d6c5b7fb31409a84a38833> (дата обращения: 25.11.2021).

Terrorism and the International Legal Order / edited by Peter J. van Krieken. — Hague : TMC Asser Press, 2002. — 482 p. — Текст : непосредственный.

Thackrah, J. R. Encyclopedia of Terrorism and Political Violence / J. R. Thackrah. — New York : Routledge and Kegan Paul, 1987. — 308 p. — Текст : непосредственный.

The Anthropology of Violence / editor D. Riches. — Oxford : Basil Blackwell, 1986. — 232 p. — Текст : непосредственный.

The Comprehensive Labor Policy Promotion Act (CLPPA) (No. 24 of 2019 (Reiwa)). — Текст : электронный // Japanese Law Translation : [сайт]. — URL:

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=3642&vm=04&re=02> (дата обращения: 17.06.2021).

The concept of bullying and harassment at work: the European tradition / S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf [et al.]. — Текст : электронный // *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* / edited by S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf [et al.]. — [2nd ed.]. — Boca Raton, FL : CRC Press, 2011 — URL: // https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition (дата обращения: 28.06.2021).

The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying / I. Reknes, S. Einarsen, S. Knardahl, B. Lau. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Psychology*. — 2014. — № 55 (1). — P. 45–52.

The Protection from Harassment Act 1997. — Текст : электронный // *Carruthers Law* : [сайт]. — URL: <https://www.carruthers-law.co.uk/articles/the-protection-from-harassment-act-1997/> (дата обращения: 26.07.2021).

Toffler, A. Power shift. Knowledge, wealth, and violence at the edge of the 21st century / A. Toffler. — New York : Bantam, 1991. — 640 p. — Текст : непосредственный.

Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment. — Текст : электронный // Ministry of Manpower : [сайт]. — URL: <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment> (дата обращения: 19.08.2021).

Tsuno, K. Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study / K. Tsuno, N. Kawakami. — Текст : непосредственный // *Industrial Health*. — 2015. — № 53 (2). — P. 139–151.

Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians? / A. D. Lamontagne, P. M. Smith, A. M. Louie [et al.]. — Текст : непосредственный // *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. — 2009. — № 33 (2). — P. 173–179.

Valencia, G. Mexico: Mexican Official Standard On Psychosocial Risk Factors At The Workplace: «NOM-035-STPS» / G. Valencia, C. Ferrán. — Текст : электронный // *Mondaq* : [сайт]. — URL: <https://www.mondaq.com/mexico/employment-rights-labour-relations/860770/mexican-official-standard-on-psycho-social-risk-factors-at-the-workplace-nom-035-stps> (дата обращения: 15.06.2021).

Valzelli, L. Psychobiology of Aggression and Violence / L. Valzelli. — New York : Raven Press, 1981. — 248 p. — Текст : непосредственный.

Van den Haag, E. Political Violence and Civil Disobedience / E. Van den Haag. — New York : Harper Torchbooks, 1972. — 123 p. — Текст : непосредственный.

Velázquez, M. The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors / M. Velázquez. — Текст : непосредственный // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. — 2010. — Vol. 32, № 1. — P. 185–224.

Victimization at Work. — Текст : электронный // KTH : [сайт]. — URL: https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.16006894321/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf (дата обращения: 27.08.2021).

Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. — Dublin : Eurofound, 2015. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies> (дата обращения: 22.06.2021). — Текст : электронный.

Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2015, 24 Febr. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies> (дата обращения: 22.06.2021).

Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention № 190 and Recommendation № 206. — Geneva : ILO, 2021. — 107 p. — Текст : непосредственный.

Violence, Terrorism and Justice / editors R. G. Frey, C. W. Morris. — New York : Cambridge Univ. Press, 1991. — 319 p. — Текст : непосредственный.

Work Health and Safety (Preventing and Responding to Bullying) Code of Practice 2012 (№ 1). — 2012. — URL: <https://www.legislation.act.gov.au/DownloadFile/ni/2012-219/current/PDF/2012-219.PDF> (дата обращения: 26.04.2021). — Текст : электронный.

Workplace Bullying and Psychological Distress: a Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees / K. Tsuno [et al.]. — Текст : электронный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2018. — Vol. 60, № 12. — Dec. — URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30124499> (дата обращения: 05.04.2022).

Work-related violence and its integration into existing surveys. — 19th International Conference of Labour Statisticians. — Geneva, 2013. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf (дата обращения: 17.05.2021). — Текст : электронный.

Work-related violence. — Текст : электронный // HSE : [сайт]. — URL: <https://www.hse.gov.uk/violence/index.htm> (дата обращения: 28.05.2021).

World Employment and Social Outlook: Trends 2017. — Geneva : ILO, 2017. — 56 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf (дата обращения: 27.04.2021). — Текст : электронный.

World Health Organization (WHO), 2010b. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work : an overview (Geneva). — URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428> (дата обращения: 05.04.2022). — Текст : электронный.

На испанском языке

Decreto № 86/2012 that approves the Regulation on Management of the Prevention of Risks in the Workplace (El Salvador) (Decreto núm. 86 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo). — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SLV,,2013:NO (дата обращения: 06.07.2021).

Decisión 584. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. — Текст : электронный // Comunidad Andina : [сайт]. — URL: <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).

Empresa deberá indemnizar a pareja de trabajador que se suicidó tras sufrir acoso laboral. — Текст : электронный // Redacción POLÍTICA : [сайт]. — URL: <http://www.politika.cl/2018/12/06/empresa-debera-indemnizar-a-pareja-de-trabajador-que-se-suicido-tras-sufrir-acoso-laboral/> (дата обращения: 29.05.2021).

Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2017. — Madrid, 2017. — 235 p. — URL: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2017_.pdf (дата обращения: 30.07.2021). — Текст : электронный.

López Pino, C. M. Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología / C. M. López Pino, E. Seco Martín. — Текст : электронный // Revista de Derecho Uninorte. — 2015. — № 44. — P. 111–144. — URL: https://www.researchgate.net/publication/282463606_Effectiveness_of_the_law_10102006_on_harassment_in_the_workplace_in_Colombia_interpreted_from_a_sociological_point_of_view (дата обращения: 05.05.2021).

Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. — Buenos Aires, 2016. — URL: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf (дата обращения: 09.17.2021). — Текст : электронный.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. — URL: <https://imug.guanajuato.gob.mx/wp-content/uploads/2019/10/Norma-Oficial-Mexicana-NOM-035-STPS-2018.pdf> (дата обращения: 28.07.2021). — Текст : электронный.

Resolución MTESS № 388/2019. — Текст : электронный // Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social : [сайт] — URL: <https://www.mtess.gov.py/index.php/documentos/resolucion-mtess-n-3882019> (дата обращения: 28.07.2021).

SUSESO/ISTAS-21. — Текст : электронный // Asociación Chilena de Seguridad : [сайт]. — URL: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/4-material-de-evaluaci%e3%b3n/manual-para-la-evaluacion-de-grps-2018.pdf?sfvrsn=c44781be_2 (дата обращения: 23.09.2021).

Violencia Doméstica. — Текст : электронный // Asociación Hondureña de Maquiladores : [сайт]. — URL: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538 (дата обращения: 23.07.2021).

На итальянском языке

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna — Libro III. — Текст : электронный // Altalex : [сайт]. — URL: <https://www.altalex.com/documents/news/2012/09/18/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna-libro-iii#libro3> (дата обращения: 28.07.2021).

На немецком языке

Ratzenhofer, G. Die Positive Erkenntnistheorie / G. Ratzenhofer. — Leipzig : F. A. Brockhaus, 1902. — 185 s. — Текст : непосредственный.

Thünen, J. H. Der isolierte Staat in Beziehung auf Landwirthschaft und Nationalökonomie / J. H. Thünen. — Berlin : Wiegandt, 1875. — 276 s. — Текст : непосредственный.

На румынском языке

Lege № 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. — Текст : электронный // Portal Legislativ : [сайт]. — URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778> (дата обращения: 09.08.2021).

На португальском языке

Código do Trabalho. — Текст : электронный // DRE : [сайт]. — URL: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (дата обращения: 07.07.2021).

Convenção Coletiva de Trabalho — PLT 2020–2021. — Текст : электронный // Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro : [сайт]. — URL: <https://www.bancariosrio.org.br/index.php/component/k2/item/5339-convencao-coletiva-de-trabalho-plt-2020-2021> (дата обращения: 27.05.2021).

Oliveto, P. Chacina de Unai: Justiça anula julgamento que condenou Antério Mânica / P. Oliveto. — Текст : электронный // Correio Braziliense : [сайт]. — URL: <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/brasil/2018/11/19/inter-na-brasil,720325/chacina-em-unai-justica-anula-julgamento-que-condenou-antério-manica.shtml> (дата обращения: 08.08.2021).

На турецком языке

Türk Borçlar Kanunu. Kanun № 6098. Kabul Tarihi: 11/1/2011. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88938/101882/F1326871879/TUR88938.pdf> (дата обращения: 17.04.2021).

На французском языке

Code du Travail. — Текст : электронный // Casemates : [сайт]. — URL: <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20161231-fr-pdf.pdf> (дата обращения: 27.08.2021).

Code du travail. — Текст : электронный // Légifrance : [сайт]. — URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066/#LEGISCTA000006178066 (дата обращения: 20.07.2021).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 mars 2011, 09-69.616. — Текст : электронный // Légifrance : [сайт]. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023665703/> (дата обращения: 03.06.2021).

Décret № 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=105523&p_count=96298&p_classification=01.02&p_classcount=1065 (дата обращения: 08.09.2021).

Le Code Du Travail Ivoirien. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101399/134973/F584917441/CIV-101399.pdf> (дата обращения: 09.09.2021).

Perrot, M. Les Ouvriers en grève. France, 1871–1890 : 2 tome / M. Perrot. — Paris ; La Haye : Mouton, 1974. — Т. 2. — 869 p. — Текст : непосредственный.

Trempé, R. Les Mineurs de Carmaux, 1848–1914 : 2 tome / R. Trempé. — Paris : Les Éditions Ouvrières, 1971. 533p. — Текст : непосредственный.

ГЛОССАРИЙ

Боссинг — особая разновидность моббинга. В случае боссинга за интригами, связанными с травлей людей, стоит босс — руководитель коллектива.

Буллинг (*англ.* bullying) — агрессивное преследование одного из членов коллектива со стороны другого, но также часто группы лиц, не обязательно из одного формального или признаваемого другими коллектива.

Вертикальная сегрегация — дисбаланс между женщинами и мужчинами на руководящих и управленческих должностях, при котором сотрудники одного пола занимают непропорциональную долю.

Гендер — социологический, психологический, социальный (социокультурный) конструкт, определяющий положение мужчины и женщины в обществе; совокупность связанных с полом аспектов социальных ролей, то есть моделей поведения, ожидаемого обществом от мужчины или женщины.

Гендерная предвзятость — предпочтение или предубеждение в отношении одного пола по сравнению с другим. Предвзятость может быть сознательной или бессознательной. Она способна снизить объективность при принятии решений о найме и продвижении по службе.

Гендерный разрыв в оплате труда — разница в средней оплате труда работающих мужчин и женщин. Наиболее точным считается расчет по почасовой оплате труда.

Горизонтальная сегрегация — недостаточная или чрезмерная представленность женщин или мужчин в определенных профессиях или отраслях.

Дискриминация — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоого пола прав и свобод человека и гражданина.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

Законодательство — издание законов; а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты

и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Захват предприятия — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход администрации.

Качество рабочих мест — показатель, оценивающийся по следующим параметрам: материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и заработок.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Конфронтация (от *фр.* confrontation — противопоставление) — неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

Локаут (от *англ.* lock out — запираю дверь перед кем-либо) — метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия с массовым увольнением рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия.

Массовые беспорядки — преступление против общественной безопасности, заключающееся в организации массовых беспорядков и участии в них. Сопровождаются насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителю власти.

Моббинг (от *англ.* mob — агрессивная толпа, банда) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. Моббинг имеет тенденцию к эскалации, а у жертвы обычно нет возможности себя защитить.

Насилие — применение тем или иным классом (социальной группой) различных, вплоть до вооруженного воздействия, форм принуждения в отношении других классов (социальных групп) с целью приобретения или сохранения экономического и политического господства, завоевания тех или иных прав или привилегий.

Пандемия (*греч.* πανδημία — весь народ) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой эпидемии, охватывающей подавляющую часть мира.

Переговоры — основной способ разрешения трудовых конфликтов; процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном пре-

одолении противоречий, сближении позиций участников трудового конфликта, выборе варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. д.

Причины конфликта — события, явления или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

Промышленная революция — резкий перелом в условиях труда вследствие коренного изменения орудий и способов производства.

Профессиональная гендерная сегрегация — неравномерное распределение женщин и мужчин по определенным профессиям или секторам экономики, а также в организационных иерархиях.

Профессиональный союз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работодатель — юридическое лицо (организация) или физическое лицо (гражданин), вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Советская власть — власть, принадлежащая Советам рабочих и крестьян, избирающих на ежегодных съездах Центральный исполнительный комитет (ЦИК) для управления внутренними и внешними делами Республики.

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, которое удовлетворяет интересам всех сторон.

Социализм (от *лат.* *socialis* — общественный) — политическая, социальная и экономическая философия, направленная на достижение всеобщего равноправия, социального равенства и справедливости, достижение которых предполагается в том числе через общественную собственность на средства производства.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование и в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми он взаимодействует. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или

в одностороннем порядке. Социальная среда — более широкое понятие, чем «социальный класс» или «социальный круг».

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Социальное партнерство — 1) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве; 2) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, нацеленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений; 3) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Стачка — то же, что забастовка.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых, а также закрепляющая основополагающие элементы таких отношений. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой конфликт — это вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия в сфере трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов

выступают трудовые коллективы, администрация организации, профсоюзные комитеты, органы управления государством разного уровня.

Трудовой спор — 1) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт; 2) разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией организации — с другой, по производственно-трудовым вопросам.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Физические факторы риска — совокупность природных и появившихся в результате человеческой деятельности показателей, которые потенциально могут воздействовать на здоровье человека.

Харассмент (*англ.* harassment) — поведение, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.

Цифровая экономика (веб-, интернет-экономика, электронная экономика) — экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом, электронной коммерцией и производимыми и сбываемыми ими цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары цифровой экономики часто производятся цифровой валютой (электронными деньгами).

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

Научное издание

ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Ответственный редактор *З. Н. Киселева*

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1185-0



9 785762 111850

Подписано в печать с оригинал-макета 29.04.22
Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 14,5. Тираж 500 экз. Заказ № 22286

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15