

Моббинг и буллинг как факторы развития профессионального стресса

И.В. Бухтияров, директор, д-р мед. наук, профессор
М.Ю. Рубцов, канд. биол. наук, ст. научный сотрудник

ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда», Москва

email: rubtsov71@list.ru

Ключевые слова:

моббинг,
буллинг,
производственно обусловленный стресс,
рабочая среда,
нарушения здоровья,
психология труда.

В обзоре представлен анализ зарубежных и отечественных публикаций по проблемам моббинга и буллинга как факторов рабочей среды, которым до недавнего времени не уделялось внимания. Определено семь обобщенных видов моббинга: моббинг организационных мер, социальной изоляции, нападения на личную жизнь жертвы, ее настроения, физического насилия, вербальной агрессии и слухов, которые снижают уровень и качество выполнения работ. Показаны организационно-управленческие, функциональные и психологические факторы, выступающие причиной моббинга и буллинга как проявлений деструктивного поведения на работе. Дан сравнительный анализ частоты встречаемости моббинга и буллинга в разных странах и у различных категорий работников. На основании анализа большого числа анкетных опросов установлено, что наиболее часто моббинг и буллинг встречаются в государственном секторе экономики, в педагогике и системе здравоохранения. Показано, что моббинг и буллинг как стрессогенные факторы могут вызывать ухудшение работоспособности и приводить к серьезным нарушениям состояния здоровья и психики работников, в основном укладывающихся в симптоматику, сходную с характерной для посттравматического стрессового расстройства. В крайних случаях моббинг и буллинг могут приводить к тяжелым заболеваниям, профессиональной непригодности и ранней инвалидизации, социальной изоляции и даже к суициду, становясь важным фактором обеспечения безопасности современных форм труда. Для решения проблемы моббинга законодательным путем в странах Европы приняты новые законы, защищающие и обеспечивающие безопасность сотрудников на рабочем месте, включая эмоциональную составляющую здоровья на работе. В России также необходимо разработать адекватные организационно-управленческие, психологические и медицинские мероприятия по профилактике и диагностике моббинга и буллинга в рабочих коллективах.

1. Введение в проблему

Понятие «моббинг» впервые появилось в научной литературе в 1978 г., когда шведский психолог Х.Лейман охарактеризовал его как «психологический террор» в рабочей среде, который проявляется в недружественном и неэтичном поведении, осуществляющемся систематически одним или несколькими лицами против человека, который оказывается в беспомощном состоянии и становится жертвой различных гнетущих и персекуторных актов [1]. Позднее

появилось понятие «буллинг» — агрессивное поведение, выражающееся в злонамеренном преследовании, жестокости, попытках оскорбления и унижения работника, подрыве его репутации и т. п. Буллинг можно рассматривать как крайнее проявление моббинга. В силу схожести данных понятий имеет смысл рассматривать феномены моббинга (буллинга) в целом, как комплекс организационных взаимоотношений, выражающихся в той или иной форме психологического притеснения.

Сегодня выделяют следующие виды моббинга:

- горизонтальный — травля исходит от сослуживцев;
- вертикальный — начальство унижает подчинённого, либо наоборот — коллектив решил выжить руководителя (первый вариант носит название боссинг, а второй — стаффинг);
- сэндвич-моббинг — самый тяжёлый вид, когда в нападениях участвуют и коллеги, и руководство.

Моббинг может проявляться как в открытой, так и латентной форме. Лейманн описал несколько этапов в развитии моббинга [2] и определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики и пр. Анализ результатов исследований моббинга позволил определить семь обобщенных видов моббинга: моббинг организационных мер, социальной изоляции, нападения на личную жизнь жертвы, ее настроения, физического насилия, вербальной агрессии и слухов [5].

В целом моббинг и буллинг — это проявление профессиональных деструкций (как постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности). При этом человек ориентируется на искаженные профессиональные ценности, ставит деструктивные, социально неприемлемые цели и использует деструктивные средства их достижения [3]. Им движет деструктивная направленность, примерами которой может быть эгоцентризм, стяжательство, нонконформизм, центрирование на сиюминутных выгодах и т.п. [4].

2. Организационные и социально-психологические причины моббинга и буллинга на работе

Выделены объективные причины возникновения деструктивных взаимоотношений, связанные со специфическими условиями развития малой группы в различных социально-психологических структурах:

- на уровне организации — организационно-управленческие (наличие двойных стандартов в организации, слабость организационно-управленческих структур группы, соперничество среди работников и др.);
- на уровне групп — функциональные (феномены групповой динамики и сложное переплетение социальных процессов внутри группы — недостаточное информирование членов группы о событиях, поиск человека, ответственного за других);
- на личностном уровне — психологические (контрастные личностные особенности, личностное реагирование индивидов на существующие

противоречия, личностный конфликт, ошибки в деятельности и др.).

Организационные факторы появления моббинга:

- неясные цели, которые не объясняют смысл существования человека в данной организации, необходимости работы в команде;
- отсутствие навыков управления у высшего руководства, что не позволяет ему жестко отреагировать на «неуставные» отношения;
- отсутствие четкого разделения служебных полномочий и ответственности, в результате чего каждый может перекладывать ответственность за выполнение определенных вопросов на другого;
- плохая организация информационных потоков на предприятии, вследствие чего некоторые сотрудники рассматривают владение информацией как особый род власти;
- отсутствие обратной связи, что мешает правильно оценивать организационный климат внутри коллектива;
- снисходительное отношение к любителям интриг и закулисных игр;
- отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста;
- текучесть кадров, частая смена топ-менеджеров;
- превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством;
- неправильная организация труда и, как следствие, большая перегрузка отдельных специалистов и «вечный перерыв» у других;
- однообразие в работе или постоянные авралы, которые могут быть причиной накопления агрессии;
- завышенные или, напротив, заниженные требования;
- противоречивые указания;
- лояльность к интригам, как правило, в организациях, где работа выстраивается на основе внутренней конкуренции среди персонала;
- наличие большого числа претендентов на единственное освободившееся карьерное место;
- безделье на работе;
- серьезные кадровые перестановки, в результате чего один может быть неожиданно назначен на высокий пост, а другой внезапно понижен, и др. [6, 7].

Большое число работ посвящено анализу причин, распространенности и особенностям моббинга и буллинга в разных странах и профессиональных контингентах. Так, Н. Дэвэнпорт с соавторами в книге «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» рассмотрели возникновение и динамику этого явления, его последствия для участников и ущерб для

фирмы, а также возможные пути его предотвращения [8]. Исследование связи между организационными проблемами и буллингом на рабочем месте, между личностью жертвы и буллингом показало наличие сильных связей между буллингом, благополучием жертвы и работоспособностью [9]. Отчасти явления моббинга и буллинга могут быть отнесены к характеристикам «токсичного рабочего места», которое включает все дисфункциональные факторы профессиональной среды, воздействие которых на работающего может вызвать какие-либо нарушения в состоянии его здоровья, в том числе ухудшение социально-психологического климата и психологический террор на рабочем месте (моббинг, буллинг, боссинг) [10].

3. Моббинг и буллинг в разных странах и в различных профессиональных группах

Явления моббинга (и буллинга) широко распространены в странах со значительным интеллектуальным потенциалом — Россия, США, Франция, Швеция, Германия. В книге «Насилие на работе», изданной Международной организацией труда (МОТ) в 1998 г., моббинг и буллинг упоминаются в одном ряду с убийствами, изнасилованиями или ограблениями. Согласно анализу исследований моббинга в Европе, около 10% работающих в разных сферах деятельности подвергаются моббингу, который рассматривается как психологический или психосоциальный фактор, имеющий непосредственное отношение к физическим или сексуальным аспектам насилия [11]. В 2011 г. около 3,5–7,5% людей подвергались в своей трудовой жизни моббингу.

Проведенное в 2000 г. в странах Европейского Союза исследование показало, что домогательства и запугивание стали распространенными явлениями. В 2002 г. в Германии, по подсчетам исследователей, жертвами групповой травли стали 800 тыс. работников. По заказу Федерального ведомства по профессиональной безопасности и здоровью Германии было подготовлено специальное исследование, которое позволило оценить сложившееся положение по сравнению с ситуацией в других европейских странах. «Квота моббинга» для Германии составила 2,7% (средний показатель для Европы). Она демонстрирует соотношение количества людей, подвергшихся притеснению в своих организациях, и общего числа работающих. При расчете этой квоты на среднюю продолжительность активной трудовой деятельности человека получается, что каждый девятый немец работоспособного возраста один раз подвергался моббингу. Во Франции число актов агрессии в отношении работников транспорта, включая таксистов, составило 3051 в 2001 г. и 3185 — в 2002 г. [12–14]. Анализ исследования моббинга в разных странах, вы-

полненный в Литве, показал, что классификация 156 индикаторов, оцениваемых по 27 критериям, определяет наличие четырех категорий признаков: собственно признаки моббинга; признаки действия; дополнительные признаки и климат в организации [15]. По оценкам, жертвами такой формы насилия в Испании стали 22% работников органов государственного управления, хотя по данным другого опроса в Испании, около 5% работников подвергаются моббингу на рабочем месте, причем чаще это касается женщин, подтверждая наличие гендерных различий в степени насилия на работе [16].

Согласно исследованиям, в странах с высоким уровнем безработицы психотеррору на рабочем месте подвергается до 17% населения. Один из крупных профсоюзов Германии IG Metall установил, что в 33% случаев моббинга на предприятиях металлургической отрасли нападающей стороной выступает шеф. При этом установлено, что чем престижнее занимаемое сотрудником место, тем больше вероятность, что он подвергнется психотеррору [17].

В современной России первые публикации о моббинге появились на рубеже XX–XXI вв. [12, 14]. Российские социологи отмечают эпидемию моббинга в каждой пятой компании страны. Так, «Российская газета» сообщает, что в России жертвами офисного террора становятся от 5 до 20% работников, 73% жертв моббинга — женщины. «Отечественный» моббинг отличается от заграничного. Если в зарубежных компаниях самый частый вариант психологического террора проходит по сценарию горизонтального моббинга, то в России гораздо чаще встречается вертикальный моббинг [13].

При рассмотрении факторов профессионального риска моббинг и буллинг выделяют наряду с промышленным шпионажем, саботажем, производственным травматизмом [18]. Особенно они могут проявляться при работе в «помогающих» и альтруистических профессиях (врачи, медицинские сестры, социальные работники, психологи, учителя и даже священнослужители). Предрасполагает к моббингу и работа с «тяжелыми» клиентами. В медицине это геронтологические и онкологические пациенты, агрессивные и суицидальные больные, пациенты с зависимостью. Анкетный опрос 320 представителей административного персонала в больнице университета в Анкаре показал, что большинство респондентов (79%) подвергались моббингу, причем 32% из них сообщили, что такое поведение продолжалось в течение двух-пяти лет. В итоге отмечено стрессогенное действие моббинга, влияющее не только на поведение в рабочей среде, но и на эффективность работы [19].

В сфере образования моббинг встречается чаще, чем в других сферах профессиональной деятельно-

сти [1, 2]. На основе анализа публикаций, относящихся к исследованию моббинга за рубежом, К.Х.Рекош [12] отмечает ряд его значимых характеристик: продолжительность моббинга — от одного до пяти лет; жертвами моббинга становятся 30–50% сотрудников; процент распространенности моббинга в сфере образования в два раза выше, чем в других сферах деятельности; в 90% случаев моральное преследование начинает начальник [20].

Отмечено возникновение проблемы моббинга у пенитенциарных служащих РФ, у военнослужащих [21, 22]. В последнее время деструктивный профессиогенез стал распространяться на специальности, для которых контакт с людьми вообще нехарактерен (программисты), при этом моббинг-сражения разворачиваются в сети («виртуальный моббинг»). Онлайн-опрос 218 сотрудников, работающих в области компьютерных технологий, показал взаимосвязь между интерактивным восприятием справедливости и результатами организационной лояльности (аффективная приверженность оборота намерения), воспринимаемой производительностью труда (self-номинальная производительность, личные достижения) и психическим обесценением (когнитивное раздражение, эмоциональное истощение) при наличии буллинга на работе [23].

Анкетирование 300 работников различных отраслей из четырех организаций в Испании (191 женщина и 109 мужчин в возрасте от 21 до 66 лет) показало, что оценка воспринимаемой тяжести различных типов буллингового поведения была разной. Буллинг укладывался в шесть категорий с различными типами эмоционального насилия, воспринимаемого как наиболее тяжелая категория [11]. Для объективизации проявлений буллинга в большинстве стран в настоящее время применяется специальная анкета негативных действий Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R), в зависимости от варианта и страны содержащая от 22 до 27 вопросов [24–26]. Так, ее применение при обследовании проявлений буллинга на работе, в котором приняло участие 5288 работников различных сфер деятельности в Великобритании, позволило выявить три основные формы буллинга: персональный, производственно обусловленный и запугивающий [25]. Исследование, выполненное на основании опроса 521 сотрудника из 20 малых и средних предприятий северо-восточного региона Испании, работающих в различных отраслях экономики — промышленность (27,9%), услуги (22,1%), образование (на 19,6%), торговля (18,6%), здравоохранение (11,7%), — показало, что наибольшую роль играет производственно обусловленный буллинг по сравнению с персональным. Степень проявления буллинга зависела от групповой идентификации: чем выше

сплоченность группы, тем меньше проявлялись случаи производственно обусловленного буллинга как причины рабочего стресса [26].

При исследовании буллинга в Италии (3112 человек из 25 организаций — 17 государственный сектор экономики (университеты, школы, больницы, органы местного самоуправления, государственного управления, профсоюзы), 8 частный (больница, научно-инженерный центр, производственные компании, гостиничная сеть, аэропорт) — выявлено, что в государственном секторе экономики производственно обусловленный буллинг встречается чаще, чем в частном, при отсутствии значимых различий в проявлении персонального буллинга. Лишь 14,5% исследованной выборки можно рассматривать как жертвы буллинга. Было показано, что наибольшую разрешающую способность имеет укороченная версия анкеты NAQ-R из 17 вопросов [27].

Ученые сравнили, как в различных регионах мира (в Центральной Америке и Южной Европе) работники понимают буллинг на рабочем месте. Данные анкетирования 246 работников, давших собственное определение буллинга, показали, что сотрудники из Центральной Америки чаще, чем южно-европейские работники, подчеркивали физическую составляющую буллинга. Однако было выявлено сходство в концептуализации буллинга: работники определяют буллинг на рабочем месте в основном как иерархическое явление, когда агрессия принимает форму прямой стратегии [28].

В Новой Зеландии при изучении проблем стресса и буллинга на рабочем месте оценка риска этих проявлений проводилась в 25 организациях 4 референтных групп: сфера здравоохранения, образования, гостиничного бизнеса и частично туризма (1728 респондентов, из которых $\frac{3}{4}$ женщины, из них 727 работают в здравоохранении). Буллинг как «горячая точка» наиболее часто встречался в сфере гостиничного бизнеса, особенно на кухне. В 75% ответов был отмечен стресс, буллинг — 18%, это выше, чем в международных данных. В сфере образования буллинг отмечен в 22,4%, а стресс — у 81,5% респондентов, в здравоохранении у 18,4 и 76,9%; в сфере гостиничного бизнеса — у 15,05 и 49,6%, а в сфере туризма — у 11,4 и 74,7%, соответственно. Наиболее высокий риск стресса и буллинга был выявлен в секторах образования и здравоохранения, когда буллинг зависел от широкого спектра организационных факторов, был связан с более высоким уровнем либерального стиля руководства, с низким уровнем конструктивного лидерства, благополучия, исполнения, с извращением целей, ростом неявок на работу без уважительных причин и пониженным уровнем организационной поддержки и обязанностей [29].

Использование опросника NAQ-R более чем в 300 проектах в разных странах показало, что при баллах ниже 33 на работе буллинг отсутствует, в интервале от 33 до 45 случаи буллинга имеют место, а при балле выше 45 буллинг систематически имеется на рабочем месте [24]. Отмечается, что столь четкий срез психологических характеристик на работе может облегчить создание адекватных программ профилактики моббинга и буллинга. Применение стандартной анкеты NAQ-R (из 22 вопросов) в Японии при анкетировании 1626 государственных служащих (830 мужчин и 796 женщин при уровне ответа 46,7%) наряду с использованием Реестра психологического террора Леймана, шкал межперсонального взаимодействия на работе и дистресса показало ее высокую взаимосвязь с другими шкалами определения буллинга на рабочем месте. Анкета NAQ-R показала ассоциированность с высоким уровнем психологического дистресса, высокой внутри- и межгрупповой конфликтностью, низким контролем сверху и поддержкой коллег, низкой справедливостью во взаимодействии. Было установлено, что в наибольшей степени доминирует персональный и производственно обусловленный (work-related) буллинг [30].

Исследование буллинга с применением анкеты NAQ-R в Эстонии показало, что из 67 респондентов (62,6% мужчины, 37,4% женщины из разных сфер экономики — транспорт, здравоохранение, управление), анкетированных на бирже труда, проявления его ежедневно отмечали 16,4% респондентов, а еженедельно — 28,3%. Причем в основном это явление наблюдалось в частном секторе (69,2%). Как основные виды отмечены производственно обусловленный и личностный буллинг [31].

4. Взаимосвязь проявлений моббинга, буллинга и стресса среди работников, влияние на физическое и психическое здоровье

Производственно обусловленный стресс и его последствия для здоровья вызывают большую озабоченность. Как показывают результаты специальных исследований, оказываемое на работника психологическое давление, как правило, приводит к стрессу у объекта моббинга и буллинга. Моббинг признается эмоциональным насилием в чистом виде. Как и любое насилие, оно имеет последствия для физического здоровья и психики жертвы. Тяжесть этих последствий зависит от эмоциональной устойчивости человека, от степени жестокости и продолжительности преследований. Как следствие, возникают нервные срывы, нарушение сна, депрессии, инфаркты, систематические больничные, нежелание ходить на работу, низкая производительность, сомнения в собственной компетентности. Более того, результаты моббинга можно

наблюдать и вне работы: люди, которые каждый день приходят на работу с ощущением, что никому не могут доверять, в конце концов становятся подозрительными с близкими, проецируя на них возникающие на работе неприятности [5]. Исследование моббинга у медицинских работников, проведенное в Турции, свидетельствует, что моббинг ограничивает коммуникативные возможности, наносит вред социальным связям и социальному имиджу, препятствует профессиональному росту и в дальнейшем наносит серьезный вред психическому здоровью работников [32]. К наиболее частым последствиям моббинга относят неуравновешенность (23,7%), социальную изоляцию (21,6%), ссоры с членами семьи или партнером (19,7%), общую психологическую нагрузку (16,6%), финансовые проблемы (15,4%), безучастность (13,9%), агрессивность (9,6%), недостаточное внимание к личной жизни (9,6%) и депрессию (9,3%) [1, 5].

Исследование 494 сотрудников, распределенных по рабочим группам из 19 различных организаций, показало, что у большинства сотрудников, идентифицированных в каждой подгруппе как жертвы буллинга, обнаружены признаки рабочего стресса [33]. Исследование, выполненное в Западной Канаде, показывает, что буллинг и моббинг являются вредными факторами рабочей безопасности и могут быть причиной плохого здоровья — как жертвы, так и свидетеля, на одном и том же рабочем месте. Жертва ощущала себя целью, поскольку она представляла угрозу для буллера, а негативные последствия для здоровья испытывали как потерпевшие, так и свидетели [34].

Известна связь между стрессом и заболеваниями опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой и пищеварительной систем. Длительный стресс, связанный с профессиональной деятельностью, может привести к развитию серьезных сердечно-сосудистых расстройств. Кроме того, экономический кризис и рецессия привели к увеличению стресса, связанного с работой, что стало причиной тревоги, депрессии и других психических расстройств и даже приводит к самоубийству [35].

Моббинг заставляет работника трудиться под постоянным стрессом, нередко вызывая чувство социальной неполноценности, иные комплексы и различного рода заболевания, может быть причиной нервного срыва («психологического несчастного случая»). Взаимосвязь между переживанием моббинга и его негативным влиянием на психическое состояние человека подтверждается норвежским исследованием, проведенным в 2009 г. В процессе данного исследования удалось установить, что 71,3% из 2095 опрошенных респондентов ощущали существенное отрицательное влияние моббинга на собственное самочувствие [24].

По данным американской исследовательской компании The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), моббинг вызывает стресс в 76% случаев, паранойю — в 60%, головные боли — у 55% опрошенных, чувство отстраненности возникает у 41%, а сомнения, стыд и чувство вины испытывают 38%. Ночные кошмары посещают 49% людей, от бессонницы мучаются 71%, столько же становятся рассеянными, у 35% меняется вес тела. Жертва перестает нормально спать, может неумеренно курить, злоупотреблять алкоголем и принимать антидепрессанты. Моббинг существенно влияет на экономические показатели организации: прибыль может упасть на 30–50% по причине резкого увеличения текучести кадров и падения производительности труда [10]. Согласно данным исследования моббинга, жертвы чаще всего называют такие негативные последствия, как снижение мотивации (71,9%), сильное недоверие (67,9%), нервозность (60,9%), социальную дезинтеграцию (58,9%), чувство бессилия (57,7%), самоотстранение (57,3%), снижение эффективности и ухудшение мышления (57,0%), сомнение в своих способностях (54,3%), страх (53,2%) и уход в себя (51,5%), ненависть к своим коллегам, тревожность из-за постоянного ожидания подвоха. Что касается последствий для профессиональной деятельности, то моббинг может привести к нежеланию появляться на работе, уйти с работы, перейти на другое место или даже к потере трудоспособности. Согласно исследованию моббинга, 43,9% пострадавших заболевают в связи с его последствиями, причем почти у половины из них период заболевания длится более шести недель [36].

В немецком справочнике «Психиатрия и психотерапия» моббинг выделен в качестве самостоятельного психиатрического синдрома, включающего травлю и оскорбления сотрудника на рабочем месте с целью вынудить к увольнению [5]. Моббинг может рассматриваться как разновидность нелетального ментального терроризма, разрушающего ментальное здоровье «моббинг-мишеней» и корпоративного социума [6, 37].

Анализ случаев, описывающих аспекты интегрированной концепции общей и клинической патологии средствами диагностики жертв моббинга, страдающих от психологических/психосоматических заболеваний, показывает, что моббинг может приводить к тяжелым заболеваниям, профессиональным и ранней инвалидизации, социальной изоляции и даже к суициду. Причина 20% всех самоубийств в Швеции — моббинг. Это часто порождает хронические синдромы сложных психосоматических расстройств, ограничивающих и причиняющих вред здоровью пострадавшего. Как следствие, моббинг даже в течение относительно короткого периода времени мо-

жет быть диагностирован как посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). Позже (примерно через один-два года) может развиваться общий невроз страха (тревоги). В дальнейшем могут регулярно развиваться депрессивные и/или навязчивые синдромы в тяжелой форме. На этом этапе в личности страдающего человека могут произойти глубокие и необратимые изменения. Факторный анализ статистических данных ответов шведских работников показал, что моббинг может приводить к изменениям, характерным для ПТСР. Обследование 64 больных, подвергшихся моббингу на своих рабочих местах, в реабилитационной клинике, специализирующейся на лечении ПТСР, показало у них наличие тяжелой степени ПТСР, которое по степени психического воздействия вполне сравнимо с ПТСР вследствие войны, пребывания в тюрьме [38].

Анонимное анкетирование 397 участников, которые работают в государственном секторе, выявило, что среди них 23,9% были отмечены как жертвы буллинга с высоким баллом проявления ПТСР. У жертв буллинга наиболее высоким был средний балл чувства несправедливости, навязчивых мыслей, негативных настроений [39]. В исследовании по определению характерных признаков управления поведением лидеров, которые подвергают своих подчиненных буллингу, были исследованы возможные связи между восприятием поведения деструктивного лидерства и симптомами ПТСР у объектов буллинга. По данным опроса 221 респондента, из которых 199 (90%) были объектом буллинга со стороны одного или нескольких своих начальников, 84% респондентов испытывали симптомы посттравматического стресса выше предельных значений, демонстрируя большую, по сравнению с другими исследованиями, разрушающую для психики роль буллинга в рабочей среде и негативную роль деструктивного лидерства [40]. Оценка взаимосвязи между моббинг-ситуацией в коллективах аптек и развитием синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) как критерия профессионального стресса у женщин-провизоров показала зависимость уровня СЭВ от степени проявления моббинг-ситуаций в группе [41].

Приведенные выше данные свидетельствуют о том, что моббинг и буллинг стали характерными неблагоприятными факторами рабочей среды, наличие которых может не только отрицательно влиять на работоспособность отдельных сотрудников и коллектива в целом, но и приводить к серьезным нарушениям физического и, в первую очередь, психического здоровья. Это обуславливает необходимость разработки и внедрения эффективной системы диагностики и профилактики моббинга и буллинга в рабочих коллективах, что должно стать важнейшей

задачей специалистов по медицине труда на современном этапе.

5. Нормативно-правовое регулирование моббинга и буллинга для обеспечения безопасности рабочей среды

Чтобы решить проблему моббинга законодательным путем, в странах Европы приняты новые законы, предупреждающие его появление, защищающие и обеспечивающие безопасность сотрудников на рабочем месте, включая эмоциональную составляющую здоровья на работе. Например, в 1993 г. Национальное управление по охране труда Швеции приняло положение о преследованиях по месту работы за моббинг. В ст. 26 части I Европейской социальной хартии, пересмотренной в Страсбурге в 1996 г. и вступившей в силу с 1 июля 1999 г., говорится, что «все работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности». Совет Европы подчеркивает обязанность государств — участников ЕС содействовать предотвращению издевательских по своему характеру, явно враждебных и оскорбительных действий, направленных против отдельных работников на их рабочем месте или в связи с их работой, а также принимать необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

В Германии, Франции и Швеции приняты законы о моральном преследовании на рабочем месте, защищающие жертв моббинга. В Германии по законодательству в случае бездействия со стороны работодателя или неэффективности принятых им мер любая «жертва» имеет право потребовать от работодателя возмещения ущерба. Размер ущерба складывается из расходов на лечение, судебных расходов и денежного возмещения за моральный ущерб [36].

В Турции для решения проблемы «психологической травли (моббинг)» в 2011 г. принят меморандум правительства №2011/2 «О препятствовании психологическому давлению (моббингу) на рабочем месте». В соответствии со ст. 5 этого меморандума в составе Министерства труда и социальной защиты Турции создан совет по борьбе с психологическим насилием при участии некоммерческих организаций и заинтересованных сторон. В задачи совета входят мониторинг и оценка случаев психологического насилия, которому подвергаются трудящиеся, а также разработка превентивной политики [42]. Описаны некоторые переменные, необходимые для успешной реализации анти-моббинг программы, а также меры профилактики и вмешательства. Успешность анти-моббинг программы зависит от давления, которое проблема оказывает на компании, от конкуренции с другими программами компании, от отрицательного влияния моббинга, от медленной диффузии социаль-

ных вопросов в компании. Различные профилактические меры описаны и предложены в связи с причинами моббинга: изменения в организации труда и в действиях руководства, защита личности, улучшение социального положения, моральный уровень сотрудников [43].

Особый интерес представляет трудовое законодательство Франции. В связи с принятием в 2002 г. специального закона о защите работников от морального преследования на рабочем месте в трудовой кодекс были внесены соответствующие дополнения о способах защиты права на достоинство работника в период трудовой деятельности. Представители профсоюзных организаций вправе обращаться в суд с иском о защите работников, подвергшихся моральному преследованию, при условии, что на это имеется его письменное согласие [44].

В России термин «моббинг» законодателю не известен, так как в противном случае он должен был найти адекватное отражение в Трудовом кодексе РФ и в федеральных законах, которые в той или иной степени регламентируют социально-трудовые отношения. Российская Федерация подписала Европейскую социальную хартию, следовательно, специалисты в области права должны учесть все передовое и актуальное в области защиты прав человека и гражданина [45]. В настоящее время формируется новое направление трудового законодательства, запрещающее моббинг, который расценивается как своеобразный психологический несчастный случай на производстве [46].

6. Заключение

Анализ зарубежных и отечественных публикаций по проблеме психологического террора на рабочих местах свидетельствует о высокой значимости моббинга и буллинга как факторов обеспечения безопасности выполнения работы, с одной стороны, и нарушения физического и психического здоровья — с другой. Широкая распространенность этих явлений, приводящих к нарушению работоспособности и ухудшению здоровья работающих, во всем мире, требует не только их качественной диагностики, но и активной профилактики на индивидуальном и групповом уровне. Однако наряду с тем, что в части предупреждения моббинга в ряде стран уже принимаются некоторые организационные и законодательно-правовые меры, в части его крайнего проявления — буллинга — такие мероприятия еще не разработаны. Представляется целесообразным разработать систему и критерии оценки риска различных форм моббинга и буллинга в трудовых коллективах и их влияния на работоспособность, эффективность трудовой деятельности, физическое и психическое здоровье работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Leymann H.* Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die bisherige Forschung // Ege H. Mobbing: Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro. 1996. Bologna: Pitagora Editrice.
2. *Leymann H.* The content and development of mobbing at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. Vol. 5, Issue 2. P. 165–184.
3. *Дружилов С.А.* Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 6. С. 171–178.
4. *Горбунова М.Ю.* Эмоции в социальном управлении: теоретическая модель // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. № 26. С. 17–21.
5. *Zapf D., Knorz C., Kulla M.* On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. Vol. 5, Iss. 2. P. 215–237.
6. *Сидоров П.И.* Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза // Экология человека. 2013. № 6. С. 33–41.
7. *Zapf D.* Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work // International Journal of Manpower. 1999. Vol. 20, # ½. P. 70–85.
8. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace // Ames, IA: Civil Society Publishing, 1999.
9. *Moayed F. A., Daraiseh N., Shell R., Salem S.* Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes // Theoretical Issues in Ergonomics Science. 2006. Vol. 7, Iss. 3. Special Issue: Industrial and Manufacturing Engineering Program, University of Cincinnati. Guest Editors: RL. Shell and AM Genaidy. P. 311–327.
10. *Гатти М., Федорова А.Э.* Устойчивость и двойственность в практике управления персоналом: где выход? // Управленец. 2013. № 2 (42). С. 56–63.
11. *Escartín J., Rodríguez-Carballeira Á., Porrúa J. and Martín-Peña C.* Estudio y análisis sobre cómo perciben el mobbing los trabajadores Revista de Psicología Social // International Journal of Social Psychology. 2008. Vol. 23, Iss. 2. P. 203–211.
12. *Рекош К.Х.* Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
13. *Романова Н.П.* Моббинг. Чита: Изд-во Читин. ун-та, 2007.
14. *Скавитин А.В.* Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126.
15. *Žukauskas P., Vveinhardt J.* Mobbing Diagnosis Instrument: Stages of Construction, Structure and Connectedness of Criteria // Journal of Business Economics and Management. 2011. Vol. 12, Iss. 2. P. 400–416.
16. *Carnero M. A., Martínez B. and Sánchez-Mangas R.* Mobbing and its determinants: the case of Spain // Applied Economics. 2010. Vol. 42, Iss. 29. P. 3777–3787.
17. *Евтихов О. В.* Моббинг: фазы развития и профилактика. <http://www.management.com.ua/hrm/hrm219.html>.
18. *Буланова Е.Н.* Процедура управления риском при исполнении кадровых решений // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 54. С. 25–28.
19. *Tengilimoğlu D., Mansur F. A., Dziegielewska S. F.* The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study // Journal of Social Service Research. 2010. Vol. 36, Iss. 2. P. 128–141.
20. *Дружилов С.А.* Проявление моббинга на кафедре ВУЗа в условиях реформирования высшего профессионального образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2011. № 6. С. 120–124.
21. *Поздняков В.М.* Направления совершенствования психологического обеспечения работы с сотрудниками ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2012. № 2. С. 8–17.
22. *Метляева Е.В.* Особенности социально-психологических факторов профессионального стресса военнослужащих // Вестник военного университета. 2011. № 2 (26). С. 34–38.
23. *Otto K., Mamatoglu N.* Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors // The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied. 2014. — 00(00). P. 1–26 (online publ. 10 Mar 2014).
24. *Notelaers G., Einarsen S.* The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire-Revised in a representative sample // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2013. Vol. 22, Iss. 6. P. 670–682.
25. *Einarsen S., Hoel H. and Notelaers G.* Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts questionnaire-Revised // Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations. 2009. Vol. 23, Iss. 1. P. 24–44.
26. *Escartín J., Ullrich J., Zapf D., Schluter E., Van Dick R.* Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2012. March 04–05. P. 1–21.
27. *Giorgi G., Arenas A., Leon-Perez J. M.* An Operative Measure of Workplace Bullying: The Negative Acts Questionnaire Across Italian Companies // Industrial Health. 2011. Vol. 49. P. 686–695.
28. *Escartín J., Zapf D., Arrieta C., Rodríguez-Carballeira Á.* Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultur-

- al study // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 20, Iss. 2. P. 178–205.
29. Bentley T., Catley B., Cooper-Thomas H. et al. Understanding stress and bullying in New Zealand work places // Final Report to OH&S Steering Committee, New Zealand. 2009.
30. Tsuno K., Kawakami N., Inoue A., Abe K. Measuring workplace bullying: Reliability and validity of the Japanese version of the Negative Acts Questionnaire // *Journal of Occupational Health*. 2010. Vol. 52. P. 216–226.
31. Tambur M., Vadi M. Bullying at Work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) // *Review of International Comparative Management*. 2009. Vol. 10, Iss. 4. P. 791.
32. Ofluoğlu G., Somunoğlu S. Cases of Mobbing Activities as Commonly Seen in the Healthcare Sector in the World and in Turkey // *Hospital Topics*. 2012. Vol. 90, Iss. 4. P. 98–103.
33. Escartín J., Ullrich J., Zapf D., Schlüter E., Van Dick R. Individual and group level effects of social identification on workplace bullying // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013. Vol. 22, Iss. 2. P. 182–193.
34. Lovell B. L., Lee R. T. Impact of Workplace Bullying on Emotional and Physical Well-Being: A Longitudinal Collective Case Study // *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2011. Vol. 20, Iss. 3. P. 344–357.
35. The prevention of occupational diseases. World Day for safety and health at work 28 April 2013/ ILO. Geneva, 2013.
36. Середкина И.М. Моббинг — войны на работе // Актуальные вопросы современной науки. Сб. научных трудов. Вып. 13 / ЦРНС. Новосибирск, 2010. С. 23–33.
37. Сидоров П.И. Ментальная экология социальных эпидемий // *Экология человека*. 2014. № 1. С. 37–48.
38. Leymann H., Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. Vol. 5, Iss. 2. P. 251–275.
39. Karatuna I., Gök S. A Study Analyzing the Association between Post-Traumatic Embitterment Disorder and Workplace Bullying // *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2014. Vol. 29, Iss. 2. P. 127–142.
40. Nielsen M.B., Matthiesen S.B., Einarsen S. Leadership and interpersonal conflicts: Symptoms of posttraumatic stress among targets of bullying from supervisors // *Nordisk Psykologi*. 2005. Vol. 57. P. 391–415..
41. Конорев М.Р., Девярых С.Ю. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности женщин-провизоров // *Вестник фармации*. 2013. № 1(59). С. 6–11.
42. http://www.yeniasya.com.tr/yazi_detay.asp?id=13371.
43. Resch M., Schubinski M. Mobbing—prevention and management in organizations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. Vol. 5, Iss. 2. P. 295–307.
44. Лушников А.М. Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада // *Вестник Омского университета*. Серия: Право. 2009. № 3. С. 88–94.
45. Аврамчук Л.П., Богданова Л.С. Моббинг // *Актуальные вопросы экономических наук*. 2008. № 4. С. 83–88.
46. Шишкина Н.Ф., Кузнецов А.Ф. Мотивация персонала в системе энергомеджмента организации // *Наука о человеке: гуманитарные исследования*. 2013. № 2 (12). С. 63–67.

REFERENCES

1. Leymann H. Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die bisherige Forschung. Ege H. Mobbing: Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro. 1996. Bologna. Pitagora Editrice. 164 p.
2. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, V. 5, I. 2, pp. 165–184.
3. Druzhilov S.A. Professional deformation as indicators of human maladjustment and mental trouble. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal]. 2010, I. 6, pp. 171–178. (in Russian)
4. Gorbunova M.Yu. Emotions in social management: theoretical model. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik* [State governance. E-Bulletin] 2011, I. 26, pp. 17–21. (in Russian)
5. Zapf D., Knorz C. and Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. V. 5, I. 2, pp. 215–237
6. Sidorov P.I. The mobbing syndrome: professional origin of mental ecology. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2013, I. 6, pp. 33–41. (in Russian)
7. Zapf D. Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. 1999. vol. 20. no. ½. P. 70–85,
8. Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P. Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. Ames, IA: Civil Society Publishing. 1999. 47 p.
9. Moayed F.A., Daraiseh N., Shell R. and Salem S. Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*. 2006, Vol. 7, I. 3. Special Issue: Industrial and Manufacturing Engineering Program, University of Cincinnati. Guest Editors: RL. Shell and AM Genaidy. P. 311–327
10. Gatti M., Fedorova A.E. Sustainability and Ambivalence in HR Management Practice: How to Get Out. *Upravlenets* [Manager]. 2013. I. 2 (42), pp. 56–63. (in Russian)
11. Escartín J., Rodríguez-Carballeira Á., Porrúa J. and Martín-Peña C. Estudio y análisis sobre cómo perciben el mobbing los trabajadores *Revista de Psicología Social*. *International Journal of Social Psychology*. 2008, V. 23, I. 2, pp. 203–211.
12. Rekosh K.Kh. Mobbing and the problem of overcoming in France. *Trud za rubezhom* [Work abroad]. 2002, I. 2, pp. 97–105. (in Russian)

13. Romanova N.P. Mobbing. Chita, Chita Universty Publ., 2007. 37 p. (in Russian)
14. Skavitin A.V. The problem of harassment at workplaces. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad]. 2004, I. 5, pp. 118–126. (in Russian)
15. Žukauskas P. and Vveinhardt J. Mobbing Diagnosis Instrument: Stages of Construction, Structure and Connectedness of Criteria. *Journal of Business Economics and Management*. 2011, V. 12, I. 2, pp. 400–416.
16. Carnero M.A., Martínez B. and Sánchez-Mangas R. Mobbing and its determinants: the case of Spain. *Applied Economics*. 2010, V. 42, I. 29, pp. 3777–3787.
17. Evtixov O. V. Mobbing: phases of development and prevention. Available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm219.html> (in Russian)
18. Bulanova E.N. The procedure of risk management under personnel decisions performance. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena* [Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences] 2008, I. 54, pp. 25–28. (in Russian)
19. Tengilimoğlu D., Mansur F.A. and Dziegielewska S. F. The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study. *Journal of Social Service Research*. 2010, V. 36, I. 2, pp. 128–141
20. Druzhilov S.A. The manifestation of mobbing at the Department of the University in the reform of higher vocational education. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy* [International Journal of Fundamental and Applied Research] 2011, I. 6, pp. 120–124. (in Russian)
21. Pozdnyakov V.M. Directions of improvement of psychological support work with the employees of the FSIN of Russia. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied Legal Psychology]. 2012, I. 2, pp. 8–17. (in Russian)
22. Metlyaeva E.V. Features of socio-psychological factors in occupational stress of women soldiers. *Vestnik voennogo universiteta* [Bulletin of the military University]. 2011, I. 2 (26), pp. 34–38 (in Russian)
23. Otto K. and Mamatoglu N. Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 2014. 00(00). P.1–26 (online publ.10 Mar 2014)
24. Notelaers G., Einarsen S. The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire-Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013, V. 22, I. 6, pp. 670–682.
25. Einarsen S., Hoel H. and Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts questionnaire-Revised. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations*. 2009, V.23, I. 1, pp. 24–44
26. Escartín J., Ullrich J., Zapf D., Schlüter E. and Van Dick R. Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2012. March 04–05, pp. 1–21
27. Giorgi G., Arenas A. and Leon-Perez J.M. An Operative Measure of Workplace Bullying: The Negative Acts Questionnaire Across Italian Companies. *Industrial Health*. 2011, V. 49, pp. 686–695
28. Escartín J., Zapf D., Arrieta C. and Rodríguez-Carballeira Á. Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2011, V. 20, I. 2, pp. 178–205
29. Bentley T., Catley B., Cooper-Thomas H. Understanding stress and bullying in New Zealand work places. Final Report to OH&S Steering Committee, New Zealand. 2009. 100 p.
30. Tsuno K., Kawakami N., Inoue A. and Abe K. Measuring workplace bullying: Reliability and validity of the Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *J. of Occupational Health*. 2010, V. 52, pp. 216–226.
31. Tambur M., Vadi M. Bullying at Work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). *Review of International Comparative Management*. 2009, V. 10, I. 4, pp. 791
32. Ofluoglu G. and Somunoglu S. Cases of Mobbing Activities as Commonly Seen in the Healthcare Sector in the World and in Turkey. *Hospital Topics*. 2012, V. 90, I. 4, pp. 98–103
33. Escartín J., Ullrich J., Zapf D., Schlüter E., Van Dick R. Individual and group level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013, V. 22, I. 2, pp. 182–193
34. Lovell B. L. and Lee R. T. Impact of Workplace Bullying on Emotional and Physical Well-Being: A Longitudinal Collective Case Study. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2011, V. 20, I. 3, pp. 344–357
35. The prevention of occupational diseases. World Day for safety and health at work 28 April 2013. — ILO. Geneva. 2013. 17p.
36. Seredkina I.M. Mobbing — war at the work. *Aktual'nye voprosy sovremennoy nauki. Sb. nauchnykh trudov* [Actual problems of modern science. Proceedings of scientific papers]. I. 13, TsRNS. Novosibirsk. 2010, pp. 23–33. (in Russian)
37. Sidorov P.I. The mental ecology of social epidemics. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2014, I. 1, pp. 37–48. (in Russian)
38. Leymann H. and Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, V. 5, I. 2, pp. 251–275.
39. Karatuna I. and Gök S. A Study Analyzing the Association between Post-Traumatic Embitterment Disorder and Workplace Bullying. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2014, V. 29, I. 2, pp. 127–142.

40. Nielsen M.B., Matthiesen S.B. & Einarsen, S. Leadership and interpersonal conflicts: Symptoms of posttraumatic stress among targets of bullying from supervisors. *Nordisk Psykologi*. 2005, V.57, pp. 391–415.
41. Konorev M.R., Devyatikh S.Yu. Sindrom emotsional'nogo vygoraniya v professional'noy deyatelnosti zhenshchin-provizorov [Burnout syndrome in the professional activities of women pharmacists]. *Vestnik farmatsii* [Bulletin of Pharmacy]. 2013, I. 1(59), pp. 6–11. (in Russian)
42. Available: http://www.yeniasya.com.tr/yazi_detay.asp?id=13371. (in Russian)
43. Resch M. and Schubinski M. Mobbing–prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, V. 5, I. 2, pp. 295–307.
44. Lushnikov A.M. Legislation on occupational safety and health in Western countries. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Pravo* [Herald of Omsk University. Series: Law]. 2009, I. 3, pp. 88–94. (in Russian)
45. Avramchuk L.P., Bogdanova L.S. Mobbing. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk* [Topical issues of economic Sciences]. 2008, I. 4. 1, pp. 83–88. (in Russian)
46. Shishkina N.F., Kuznetsov A.F. Personnel motivation system in organization energy management. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya* [Science of the Person: Humanitarian Researches]. 2013, I. 2 (12), pp. 63–67. (in Russian)

Mobbing and Bullying As Occupational Stress Factors

I.V. Bukhtiyarov, Director, Doctor of Medicine, Professor, FSBSI Scientific Research Institute of Occupational Health, Moscow, Russia
M.Yu. Rubtsov, Senior Researcher, Ph.D. in Biology, FSBSI Scientific Research Institute of Occupational Health, Moscow, Russia

An analysis of foreign and domestic publications related to problems of mobbing and bullying as working environment factors to which it wasn't been paid attention until recently has been presented in this review. Seven summarized mobbing types which reduce the level and quality of work have been identified: institutional arrangement mobbing, social isolation mobbing, mobbing of attacks to victim's personal life, victim mood mobbing, physical violence mobbing, verbal aggression and rumors mobbing. Administrative, functional and psychological factors which are the causes of mobbing and bullying as manifestations of destructive behavior at work places have been shown. A comparative analysis of mobbing and bullying occurrence frequency in different countries and among different categories of employees has been carried out. Based on a lot of questionnaires data analysis it has been found that the most frequently mobbing and bullying occurrences in the public sector of economy in comparison with the private one, they are observed in pedagogical and health care systems too. It has been shown that mobbing and bullying are stress factors that can lead to employees' work capacity deterioration, serious physical and mental health disorders, mainly similar to typical post-traumatic stress disorder. In extreme cases mobbing and bullying can lead to serious diseases, professional unsuitability and early disability, social isolation and even suicide, being thus an important safety assurance factor for modern forms of work. In order to solve the mobbing problem through legislation, some European countries have adopted new laws that prevent the occurrence of these phenomena, protecting and ensuring the safety of employees in their workplaces, including an emotional component of health at work. In Russia it is necessary to develop adequate administrative, psychological and medical measures for prevention and diagnosis of mobbing and bullying at workplaces.

Keywords: mobbing, bullying, production-related stress, working environment, health's disorders, labor psychology.

Утвержден Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда

Приказом Минтруда России № 652н от 22 сентября 2014 года установлены правила рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового за-

конодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также организаций, проводящих специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда

Порядок предусматривает единую процедуру проведения рассмотрения разногласий, несогласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, составу документов, необходимых для подготовки заключения.