УДК 349.23:316.647.82-057.73
DOI https://doi.org/10.32782/apdp.v101.2024.21

О. Г. Середа

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ ПСИХОЛОГІЧНОМУ НАСИЛЬСТВУ В СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ВІТЧИЗНЯНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Постановка проблеми. Характеризуючи розвиток сучасного трудового законодавства України, слід акцентувати увагу на посилені впливу міжнародної правозастосовної практики на розробку та прийняття нормативноправових актів у сфері праці. В реаліях сьогодення не рідко постають питання, що стосуються покращення становища працівника у відносинах з роботодавцем. Світовий досвід свідчить про необхідність захисту не лише особистих майнових прав працівника, а й особистих немайнових, серед яких можемо відзначити право працівника на повагу до його честі та гідності. Забезпечення гідного рівня життя кожного громадянина є складним та тривалим процесом, пов'язаним не тільки з економічними факторами розвитку країни, а й з підвищенням рівня державного управління, розвитком системи гарантій і механізмів правового захисту прав і свобод людини, а також з низкою інших факторів політичного та правового характеру.

Ще один фактор, який зумовлює актуалізацію проблематики– недооцінка проблеми насильства та домагань на робочих місцях, зумовлена тим, що правова доктрина не ставила собі завдання дослідження природи та причин принижень та домагань на робочих місцях та різної шкоди, яку вони наносять [с. 84].

Психологічна складова працівника стала поступово посідати місце в пріоритеті трудової сфери нарівні з фізичною (матеріальною), яка вже давно підлягала правовому захисту з боку держави.

Стан досліджень. В Україні вивченням означеного питання займаються Н. М. Вапнарчук, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, К. Б. Мирасюк, Л. Ю. Тімофєєва, І.І. Сахарук, Г. І. Чанишева, С.М. Черноус, О.М. Ярошенко та ін. Однак, залишилося чимало невирішених питань, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зміни у соціально-економічній сфері, що відбулися за останні роки, викликають потребу подальшого вдосконалення законодавства в частині правового регулювання захисту честі та гідності працівника, а теоретичні дослідження проблем дискримінації, мобінгу, насильства та домагань у трудових відносинах носять фрагментарний характер, і потребують системного та ґрунтовного підходу для вироблення способів протидії цим явищам.

Метою статті є дослідження міжнародного досвіду закріплення та захисту права працівника на здорову трудову атмосферу та визначення шляхів вдосконалення вітчизняного законодавства щодо протидії дискримінації, мобінгу та насильству у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. У науці трудового права проблема особистих немайнових трудових прав працівників досліджувалася в аспектах розвитку кон-

© О. Г. Середа, 2024

цепції особистої (індивідуальної) свободи як складової частини реалізації права на працю та трудової честі і гідності працівників.

І. В. Лагутіна особисті немайнові трудові права працівників визначає як суб'єктивні трудові права, що є їх певними можливостями забезпечувати особисту цілісність, фізичну та психічну недоторканність, індивідуалізацію особистості та автономію у сфері трудових відносин у межах, передбачених чинним законодавством. А систему особистих немайнових трудових прав працівників, на думку вченої, утворюють такі особисті немайнові трудові права працівника, як: право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на інформацію сторін трудового договору, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя і захист персональних даних, право на захист трудової честі та гідності і захист від моббінга, право на рівність та захист від дискримінації у сфері праці [2, с. 6].

Г. І. Чанишева зазначає, що особисті немайнові трудові права працівника у своїй основі мають особистісну домінанту, яскраво виражений характер нематеріальних благ людини, які захищаються законом. Вони також активними за змістом, оскільки працівник вправі вимагати не тільки утримання роботодавця від будь-яких дій, що порушують його права, але й активних дій, спрямованих на реалізацію і захист цих прав [3, с. 137].

Відповідні нематеріальні права, невід'ємні від особистості, підлягають захисту як від посягань з боку роботодавця, так і в процесі міжособистісного спілкування, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, у тому числі у взаємодії всередині колективу працівників. Система особистих немайнових трудових прав працівника збагачується у міру появи нових особистих немайнових прав. Їх перелік неухильно розширюється, що залежить від розвитку національного трудового законодавства під впливом міжнародних та європейських стандартів, від рівня розвитку життя, від культурного розвитку самої людини, її самосвідомості та самооцінки.

Усвідомлення важливості психологічних чинників впливу на працівника дало поштовх світовому суспільству. Міжнародна організація праці згодом дедалі частіше почала порушувати питання психологічного терору на робочому місці з метою залучення якомога більшої кількості країн до його розв'язання на кількох рівнях: на світовій арені та в рамках внутрішньодержавної політики.

Гідність працівника в період здійснення його трудової діяльності стала важливим аспектом у трудових відносинах, і питання, що стосується права її захисту, знайшов відображення у ст. 26 «Європейської соціальної хартії».

За нею сторони зобов'язуються в консультації з організаціями підприємців і працівників: сприяти роз'ясненню та інформуванню з питань домагань сексуального характеру на роботі, а також знущальних, явно зловмисних і принижуючих дій на адресу конкретних працівників на робочому місці або у зв'язку з роботою, сприяти їхній профілактиці та здійснювати всі необхідні заходи, спрямовані на захист працівників від такої поведінки [4].

Сучасні дослідники, в основному описують категорію гідності працівника через призму організаційних патологій, що становлять загрозу не тільки психо-

логічному та соціальному благополуччю працівника, але сприяють професійному вигоранню, стресу, а в крайніх випадках і до суїцидальних спроб (негуманні умови праці, психологічне насильство та домагання, мобінг, нерівне звернення та дискримінація, обтяження працівників надто високими вимогами до продуктивності, прояв неповаги до їхньої думки тощо) [5, с. 98].

Таке розуміння випливає і із сучасного міжнародного нормативного регулювання. Директива Європейського Союзу від 27 листопада 2000 р. 2000/78/ЄС також визначає категорію захисту гідності через опис негативних дій, які мають на меті створити ворожу, принижувальну гідність людини або образливу обстановку [6]. Аналогічний зміст закладено й у Конвенції МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці», в якій визнається, що важливість культури праці є основою взаємної поваги та гідності людини, що сприяють запобіганню насильству та домаганням [7].

Таким чином, можемо зазначити, що сьогодні акцент змістився у бік виявлення взаємозв'язку категорії гідності з можливими психосоціальними ризиками, що супроводжують трудову діяльність. З огляду на це особливу увагу привертає дослідження заборони мобінгу та сексуальних домагань у процесі трудової діяльності.

Наразі у світі спостерігається тенденція юридифікації мобінг-процесу з метою можливості правового захисту гідності працівника, його професійної безпеки та здоров'я. Широкий розвиток і вдосконалення внутрішньодержавного антимобінгового законодавства стає міжнародним трудовим стандартом. У Декларації Міжнародної організації праці (далі – МОП), наголошено, що одним з основних положень, необхідних для здійснення її цілей і завдань, є те, що всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на матеріальний добробут та духовний розвиток за умов свободи та гідності, економічної сталості й рівних можливостей, а про це має потурбуватися політика як національна, так і міжнародна, створюючи необхідні умови [8].

Потім у 1948 р. завдяки Генеральній Асамблеї ООН з'явилася Загальна декларація прав людини, що конкретизувала права працівників (ст. 23) – право на працю, на справедливе і сприятливе робоче середовище тощо – і наголосила на недопущенні дискримінації у трудовій сфері [9].

А вже у 1958 р. з'явилася Конвенція № 111 Міжнародної організації праці «Щодо дискримінації у сфері праці та занять», згідно з якою кожний її член зобов'язується проводити національну політику, яка сприяє викоріненню дискримінації у сфері трудових відносин [10].

У 1981 р. у Женеві результатом 67-ї сесії Генеральної конференції МОП стала Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище», у якій було зазначено, що термін «здоров'я» має на увазі не тільки фізичні, а й психічні елементи, що впливають на здоров'я (ст. 3). А метою національної політики проголошується зведення до мінімуму небезпек, властивих виробничому середовищу (ст. 4) [11].

Директивою Ради Європейського союзу 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. «Про запровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та здоров'я працівників» за роботодавцем закріплюється обов'язок із забезпечення безпеки та гігієни

праці працівників в усіх питаннях, пов'язаних з роботою (ст. 5), а за працівником – дбати, наскільки дозволяють сили, про власну безпеку та здоров'я, зокрема й інших людей (ст. 13) [12]. Саме поява цих положень дає змогу говорити про виникнення обов'язку підтримання робочого місця, вільного від різних форм утисків, знущань, насильства.

«Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року» – документ, що став підсумком 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН, яка відбулася 2015 року, і являє собою план дій із розбудови світу. Цілі та завдання, що містяться в ньому, покликані стимулювати діяльність у галузях, які, своєю чергою, мають особливу важливість для людства загалом. У рамках представленої проблеми варто звернути увагу на такі цілі в царині сталого розвитку, як 3.4 (підтримання психічного благополуччя), 5.1 і 5.5 (повсюдна ліквідація всіх форм дискримінації жінок і надання рівних прав), 5.c (ухвалення стратегії заохочення ґендерної рівності), 8.5 (забезпечення гідною роботою всіх жінок і чоловіків) [13].

До 107-ї сесії Міжнародної конференції праці, яка відбулася у 2018 р., було підготовлено доповідь, що має назву «Покласти край насильству і щодо жінок, і чоловіків у сфері праці». У ньому наголошується, що насильство і домагання в рамках трудових відносин являють собою явища, які абсолютно не сумісні з гідною працею. І ця проблема стає дедалі гострішою і потребує до себе підвищеної уваги та вжиття заходів. Насильство і домагання – неприйнятні форми поведінки, здатні заподіяти фізичну, психологічну та сексуальну шкоду. З ними необхідно боротися, щоб досягти викорінення дискримінації та встановлення рівності. Під час підготовки доповіді Міжнародне бюро праці проаналізувало нормативно-правові засади, що зачіпають проблеми насильства і домагань у сфері праці, у 80 країнах. Одне з проведених обстежень засвідчило, що в 60 країнах відбувається регулювання проблем фізичного і психологічного насильства та домагань у сфері праці, а також що в законодавстві 67% країн (вибірка становила 60) терміни, які використовують для позначення насильства та домагань на робочому місці, включають і фізичне, і психологічне насильство [14].

На 108-й сесії Міжнародної конференції праці, датованій 2019 р., було представлено доповідь «Покласти край насильству і домаганням у сфері праці», де містилися конвенція і рекомендація, що її доповнює, щодо викорінення насильства та домагань у сфері праці, про які йшлося ще на 107-й сесії, але тут вони вже знайшли відображення з поправками та зауваженнями, представленими урядами різних країн (після проведення консультацій із найпредставницькішими організаціями роботодавців і працівників [7]. За підсумком тексти вищевказаних документів ухвалила ювілейна конференція Міжнародної організації праці, що є значним кроком для розв'язання проблеми насильства різного роду і домагань, проте вже наступний крок мають здійснити безпосередньо держави через ратифікацію цієї конвенції, ухвалення законодавчих, правових нормативних актів на виконання викладених у ній принципів і розроблення успішно діючого механізму реалізації, що відповідає національним особливостям внутрішньої політики.

Усі вищевказані правові акти, документи, доповіді та результати досліджень, що містяться в них, свідчать про те, що на світовій арені питання психологічного

насильства на робочому місці є важливим. І якщо питання нормативного закріплення протидії мобінгу у трудових відносинах знайшли своє відображення в українському законодавстві, то питання боротьби з сексуальними домаганнями у сфері праці вимагають подальшого впровадження.

Безперечно, зміни до Кодексу закріпили обов'язок щодо протидії мобінгу не лише за роботодавцем, а і за державою. А саме в абз. 8 ч. 1 статті 5-1 зазначається, що державою гарантується правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення, окрім того, гарантується захист честі та гідності працівника під час виконання ним трудової діяльності. На державу також покладено забезпечення особам, що зазнали мобінгу, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо встановлення фактів мобінгу та їх усунення.

Більшої увагу сьогодні вимагає дослідження ситуації в сфері сексуальних домагань на робочому місці, яка є невтішною з року в рік. Дані свідчать, що саме жінки в більшій мірі потерпають від сексуального насильства. При цьому більшість постраждалих жінок нікуди взагалі не зверталися і не говорили про такі випадки в їхньому житті. Для більшості з них такі випадки сексуальних домагань негативно вплинули на їхню подальшу кар'єру. Разом з тим, офіційної статистки щодо потерпілих від сексуальних та інших форм домагань в Україні до цих пір немає.

Українське законодавство дуже незначною мірою адаптоване до захисту працівниць та працівників на робочому місці від сексуальних домагань та інших протиправних дій. Зокрема у Кодексі законів про працю відсутні згадки про заборону насильства та сексуальних домагань на робочому місці; відсутні спеціальні норми, котрі б передбачали процедуру реагування працівником та розслідування в цілому таких випадків на підприємствах, установах, організаціях. Положення Кодексу законів про працю, щодо захисту учасників трудових відносин мають здебільшого декларативний характер.

Наприклад, ст.2^1 КЗпП передбачає рівність трудових прав громадян. Стаття 60^2 КЗпП передбачає переведення працівника на тимчасову дистанційну роботу у разі якщо така особа є постраждалою від сексуальних домагань чи інших форм насильства. Прямі ж норми, які б встановлювали регулювання у сфері домагань на робочому місці відсутні [15].

У контексті захисту особистих прав працівників особливу увагу викликає Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 190 [7], яка вступила в силу 25 червня 2021 року, але досі не ратифікованаУкраїною. Положення Конвенції покладають широкий спектр обов'язків на державу, які вона повинна виконувати з метою недопущення явищ домагань та насильства на робочому місці. Основний аспект – це впровадження такого законодавства, яке б захищало усіх учасників трудових відносин, а всі заходи, які вживає держава-підписант повинні бути спрямовані на моніторинг і забезпечення виконання національних законодавчих актів що стосуються домагань в сфері праці; забезпечення працівникам та іншим зацікавленим особам доступу до правового захисту, а також механізмам повідомлення і врегулювання суперечок в разі актів насильства і домагань у сфері праці; передбачення міри покарання, коли це необхідно, в разі актів насильства і домагань

у сфері праці; гарантування того, щоб працівники мали право покинути робочі місця, якщо є підстави вважати, що умови їх праці створюють небезпеку для їх життя або здоров'я через насильство і домагання. Цей перелік не повний і передбачає й інші цілі Конвенції, однак всі вони мають спільну мету – викорінення насильства та домагань в контексті трудових відносин.

Висновки. На даному етапі чинна регламентація трудових відносин у сфері протидії сексуальному насильству та домаганням є порівняно невеликою з тим, що пропонує Конвенція. Ось чому Україні потрібна ратифікація Конвенції, адже в такому разі в державі будуть доступні наступні механізми захисту учасників трудових відносин на всіх етапах (в тому числі у випадках відряджень, використання службового транспорту, дистанційної роботи тощо); ефективний моніторинг та розслідування випадків домагань та сексуального насильства на робочому місці; встановлення прямих гарантій захисту для постраждалих від сексуального насильства та домагань; встановлення нової корпоративної політики та етики на підприємствах, установах, організаціях, яка буде гендерно-чутливою. Шляхом ратифікації Конвенції Україна може зробити доволі великий крок на шляху до закріплення за працівником права на здорову трудову атмосферу, що, відповідно, унеможливлює психологічне цькування з боку керівництва, колег, підлеглих, і захисту цього права.

Усе сказане вище призводить до висновку у тому, що загальний правової тренд уважнішого ставлення до емоційності має знайти свій відбиток і рівні правових категорій трудового права. Слід констатувати, що міжнародна спільнота активно підтримує антидискримінаційну правову позицію, яка безпосередньо включає в себе протидію мобінгу, сексуальному насильству та домаганням, і спрямовується на всебічний захист інтересів працівників від психологічного цькування, насильства, як з боку роботодавця так і трудового колективу. В сучасних умовах багаторазового зростання різних психосоціальних ризиків, пов'язаних з роботою, необхідно переосмислити позиції, що історично склалися, про об'єкти правового захисту у сфері праці, приділивши належну увагу захисту честі та гідності працівника.

Література

1. Fisk, C.L. Humiliation at work. *William & Mary Journal of women and the law*. 2001. №8, P.73–95.

2. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.

3. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. IX. С. 136-148.

4. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 26.02.2024).

5. Lucas, K., Kang, D. & Li, Z. Workplace dignity in a total institution: Examining the experiences of Foxconn's migrant workforce. *Journal of Business Ethics*. 2013. №114, P. 91–106. URL: https://doi.org/10.1007/s10551-012-1328-0 (дата звернення: 26.02.2024).

6. Директива Європейського Союзу: Міжнародний документ від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text(дата звернення: 26.02.2024).

7. Про викорінення насильства та домагань у сфері праці: Конвенція МОП №190 від 25.06.2021. URL:https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (дата звернення: 26.02.2024).

8. Declaration concerning the Purposes and Objectives of the International Labor Organization: Declaration No. 993_328 of 10.05.1944 URL:https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf (дата звернення: 26.02.2024).

9. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 26.02.2024).

10. International Labour Organization Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256 (дата звернення: 26.02.2024).

11. Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП № 155 від 22.06.1981 . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 26.02.2024).

12. 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.URL:chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391(дата звернення: 26.02.2024).

13. Transforming our world. The 2030 Agenda for Sustainable Development : resolution No. 70/1 of 25 September 2015, official text. Resolutions adopted by the General Assembly at its 70th session, 2015. 44 c. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf (дата звернення: 26.02.2024).

14. Ending violence and harassment against women and men at work : report V (1) of the International Labour Office to the 107th session of the International Labour Conference 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (дата звернення: 26.02.2024).

15. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 26.02.2024).

Анотація

Середа О. Г. **Актуальні проблеми протидії психологічному насильству в сфері праці: міжнародні стандарти та вітчизняні перспективи.** – Стаття.

Стаття присвячена висвітленню актуальної проблеми захисту честі та гідності працівника в аспекті розвитку концепції особистої (індивідуальної) свободи як складової частини реалізації права на працю. Клієнторієнтованість сучасної системи виробничих відносин пред'являє особливі вимоги до формування внутрішнього емоційного простору працівника. Наголошується, що нематеріальні права, невід'ємні від особистості, підлягають захисту як від посягань з боку роботодавця, так і в процесі міжособистісного спілкування, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків. Категорію честі та гідності працівника досліджено через призму організаційних патологій, що становлять загрозу не тільки психологічному та соціальному благополуччю працівника, сприяють професійному вигоранню, стресу. Зібрано та узагальнено матеріали з правових актів, документів, доповідей, які, своєю чергою, підтвердили, що на світовій арені питання психологічного насильства на робочому місці є важливим і з плином часу дедалі частіше й частіше опиняється на порядку денному. Міжнародна спільнота активно підтримує антидискримінаційну правову позицію, яка безпосередньо включає в себе протидію мобінгу, сексуальному насильству та домаганням, і спрямовується на всебічний захист інтересів працівників. Звертається увага, що питання нормативного закріплення протидії мобінгу у трудових відносинах знайшли своє відображення в українському законодавстві, законодавче закріплення обов'язку роботодавця протидіяти мобінгу та встановлення відповідальності за такі дії є втіленням принципу гуманізму і відповідає високим вимогам поваги до людської гідності. Разом з тим, питання боротьби з сексуальними домаганнями у сфері праці вимагають подальшого впровадження у контексті прийняття Конвенції МОП № 190 « «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці». Авторкою доводиться необхідність ратифікації даної Конвенції, що є важливим кроком на шляху до закріплення за працівником права на здорову трудову атмосферу та унеможливить психологічне цькування з боку керівництва, колег, підлеглих. Ця проблема потребує вжиття правових заходів, оскільки правове втручання дало б змогу скоротити кількість випадків свавілля з боку учасників трудових відносин.

Ключові слова: дискримінація, мобінг, честь і гідність працівника, домагання у сфері праці, захист прав, трудові відносини.

Summary

Sereda O. G. **Actual problems of counteracting psychological violence in the labour sphere: international standards and national prospects.** – Article.

The article is devoted to the coverage of the actual problem of protection of honour and dignity of an employee in the aspect of development of the concept of personal (individual) freedom as an integral part of the right to work. The client-oriented nature of the modern system of industrial relations places special demands on the formation of an employee's internal emotional space. The author emphasises that intangible rights inherent in the personality are subject to protection both from encroachments by the employer and in the course of interpersonal communication related to the performance of labour duties. The category of employee's honour and dignity is studied through the prism of organisational pathologies which pose a threat not only to the psychological and social well-being of an employee, but also contribute to professional burnout and stress. Materials from legal acts, documents, and reports were collected and summarised, which, in turn, confirmed that the issue of psychological violence in the workplace is important on the global stage and is increasingly on the agenda over time. The international community actively supports the anti-discrimination legal position, which directly includes combating mobbing, sexual violence and harassment, and is aimed at comprehensive protection of employees' interests. The author draws attention to the fact that the issues of regulatory consolidation of combating mobbing in labour relations are reflected in Ukrainian legislation, and the legislative consolidation of the employer's obligation to counteract mobbing and the establishment of liability for such actions is an embodiment of the principle of humanism and meets the high requirements of respect for human dignity. At the same time, the issue of combating sexual harassment in the workplace requires further implementation in the context of the adoption of ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment at Work. The author argues for the need to ratify this Convention, which is an important step towards securing the right to a healthy working environment for employees and will make it impossible to psychologically harass them by their management, colleagues and subordinates. This problem requires legal measures, as legal intervention would reduce the number of cases of arbitrariness on the part of participants in labour relations.

Key words: discrimination, mobbing, employee's honour and dignity, harassment in the workplace, protection of rights, labour relations.