EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 8.11.2007
KOM(2007) 686 lõplik

KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE,

millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal

KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE,

millega antakse teada, et on sõlmitud Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal

Käesoleva teatise eesmärk on teatada Euroopa Parlamendile ja Euroopa Liidu Nõukogule, et 26. aprillil 2007 kirjutasid ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP alla Euroopa raamkokkuleppele, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. Tegemist on kolmanda iseseisva kokkuleppega, mille üle on läbirääkimisi pidanud Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerid ja millele eelnes Euroopa Komisjoni korraldatud konsultatsioon vastavalt EÜ asutamislepingu artiklile 138.

23. detsembril 2004 võttis komisjon seoses oma tegevuskavaga töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas, mis oli ette nähtud töötervishoidu ja tööohutust käsitleva ühenduse strateegiaga 2002–2006, vastu otsuse käivitada sotsiaalpartneritega konsulteerimise esimene järk, et arutada vägivalda töökohal ning selle mõju töötervishoiule ja tööohutusele[1].

Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerid teatasid seejärel komisjonile, et nad korraldavad sel teemal seminari, et uurida võimalusi iseseisva kokkuleppe üle läbirääkimiste pidamiseks, nagu on ette nähtud nende sotsiaaldialoogi programmiga aastateks 2003–2005. Pärast seminari valmistasid kõnealused organisatsioonid ette oma läbirääkimisvolitused ja alustasid 6. veebruaril 2006 ametlikult läbirääkimistega. Läbirääkimised raamkokkuleppe üle kestsid enam kui kümme kuud ja need viidi edukalt lõpule 15. detsembril 2006. Pärast seda, kui läbirääkimistel osalenud nelja sotsiaalpartnerite organisatsiooni sisemised otsuseid tegevad organid olid kokkuleppe heaks kiitnud, kirjutati sellele 27. aprillil 2007 ametlikult alla ja esitati pressile; allakirjutamise juures viibis tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste valdkonna eest vastutav komisjoni volinik Vladimír Špidla.

Kokkuleppe eesmärk on hoida ära ja vajaduse korral käsitleda probleeme, mis on seotud kiusamise, seksuaalse ahistamise ja füüsilise vägivallaga töökohal. Kokkuleppega mõistetakse hukka kõik ahistamise ja vägivalla vormid ja kinnitatakse, et tööandja on kohustatud töötajaid nende eest kaitsma. Euroopa ettevõtetelt nõutakse, et nad rakendaksid sellise käitumise suhtes täisleppimatuse poliitikat ja kehtestaksid menetluse ahistamise ja vägivalla ilmingute käsitlemiseks. Selline menetlus võib hõlmata ka mitteametlikku järku, millesse on kaasatud juhtkonna ja töötajate usaldusisik. Kaebusi tuleb uurida ja menetleda kiiresti. Seejuures tuleb järgida väärikuse, konfidentsiaalsuse, erapooletuse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid. Teo toimepanija suhtes tuleb võtta asjakohaseid meetmeid, mis võivad ulatuda distsiplinaarkaristusest vallandamiseni, ja kannatanule tuleb vajaduse korral pakkuda tuge taasintegreerumiseks.

Iseseisvat kokkulepet rakendavad allakirjutanud organisatsioonide liikmed, s.t riiklikud sotsiaalpartnerite organisatsioonid, sotsiaalpartnerite ja liikmesriikide kehtivate menetluste või tavade kohaselt, nagu on ette nähtud EÜ asutamislepingu artikli 139 lõikes 2 sätestatud esimese valikuvõimalusega. Kokkulepe peab rakenduma allakirjutamisele järgneva kolme aasta jooksul. Neljandal aastal koostab sotsiaaldialoogi komitee aruande kokkuleppe rakendamise kohta.

[1] C/2004/5220.

Järgides sotsiaalpartnerite sõltumatuse põhimõtet, on komisjonil oluline ülesanne täita sellistel konkreetsetel juhtudel, kui kõne all on asutamislepingu artikli 139 lõikes 2 sätestatud esimese valikuvõimaluse kohaselt rakendatavad iseseisvad kokkulepped, kui kokkulepe on sõlmitud artikliga 138 ettenähtud konsultatsioonide tulemusena[2]. Eelkõige on komisjon võtnud endale kohustuse iseseisvad kokkulepped avaldada ja teavitada nendest Euroopa Parlamenti ja nõukogu, olles eelnevalt korraldanud teksti eelhindamise. Eelhindamine hõlmab nii allakirjutajate representatiivsust kui ka kokkuleppe sisu.

Representatiivsus: Komisjon leiab oma varasemate uuringute põhjal, et allakirjutanud esindavad üheskoos tööturu osapooli piisaval määral,[3] et omada õigust alla kirjutada üleeuroopalisele eri valdkondi hõlmavale sotsiaalpartnerite kokkuleppele. Nad on varem korduvalt tõestanud, et on võimelised sõlmima Euroopa raamkokkuleppeid. Kõigil allakirjutanuil on volitused esindada oma liikmeid sotsiaaldialoogiga seotud läbirääkimistel ja nad on kokkuleppe heaks kiitnud kooskõlas oma organisatsioonisisese otsuste tegemise korraga.

Sisu: Ahistamist ja vägivalda töökohal käsitleva raamkokkuleppe eri klauslid on kooskõlas ühenduse õigusega ning selle eesmärgid vastavad Euroopa töötervishoiu ja tööohutuse poliitika eesmärkidele. Kokkuleppes on võetud pigem tegevusele suunatud kui juriidiline lähenemine ahistamise ja vägivalla probleemi käsitlemiseks ettevõtte tasandil. Komisjon leiab, et sotsiaalpartnerid on andnud olulise panuse mitte üksnes töötervishoiu ja töökaitse parandamisse, vaid ka töötajate väärikuse kaitsmisse ja kaasaegsete tööorganisatsioonide edendamisse. Kokkulepe lisab väärtust asjakohastele ELi ja liikmesriikide õigusaktidele, nii nagu on sätestatud komisjoni konsultatsioonidokumendis.

Pidades silmas eelhindamise tulemusi, on komisjon otsustanud teavitada Euroopa Parlamenti ja nõukogu raamkokkuleppest, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. Lisaks kutsub komisjon Euroopa institutsioone edendama kokkulepet oma võimaluste kaudu, tagades üldsuse piisava teavitamise ja toetades kokkuleppe rakendamist riigi tasandil.

Komisjon tagab kokkuleppe rakendamise käigus sotsiaalpartneritele vajalikku toetuse. Kuigi eesõigus järelevalve suhtes jääb sotsiaalpartneritele endile, kavatseb komisjon rakendusperioodi lõpus ise kontrollida ja hinnata, mil määral kokkulepe on kaasa aidanud ühenduse eesmärkide saavutamisele.

---

[2] Vt KOM(2004) 557, 12.8.2004.

[3] Euroopa Sotsiaalpartnerite representatiivsuse hindamise aluseks on kolm kriteeriumi, mis on sätestatud dokumendis KOM (93)600. Sotsiaalpartnerit peetakse representatiivseks, kui:
– ta esindab konkreetseid valdkondi või ametialasid ning on Euroopa tasandil organiseerunud;
– koosneb organisatsioonidest, mis on liikmesriikide tööturu osapoolte struktuuri lahutamatu ja tunnustatud osa, suudab pidada läbirääkimisi kokkulepete sõlmimiseks ning on esindatud mitmes liikmesriigis;
– tal on asjakohased struktuurid, mis tagavad tõhusa osalemise konsulteerimisprotsessis.

LISA

RAAMKOKKULEPE, MIS KÄSITLEB AHISTAMIST JA VÄGIVALDA TÖÖKOHAL

26. aprill 2007

(Ainult ingliskeelne tekst on autentne. Sotsiaalpartnerid ei ole käesolevat tõlget kontrollinud ega heaks kiitnud).

1. SISSEJUHATUS

Edukate organisatsioonide peamiseks tunnusjooneks on vastastikune väärikuse austamine kõikidel töökoha hierarhia tasanditel. Seepärast on ahistamine ja vägivald taunitavad. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC (ning koostöökomitee EUROCADRES/CEC) mõistavad hukka kõik ahistamise ja vägivalla vormid. Nad on seisukohal, et kõnealuse teemaga tegelemine on tööandjate ja töötajate ühistes huvides, sest sellel võivad olla tõsised sotsiaalsed ja majanduslikud tagajärjed.

ELi[4] ja liikmesriikide õiguses on sätestatud tööandjate kohustus kaitsta töötajaid ahistamise ja vägivalla eest töökohal.

Töökohal võib esineda ahistamise ja vägivalla erinevaid vorme. Need võivad:

– olla füüsilist, vaimset ja/või seksuaalset laadi,

– esineda ühekordse juhtumina või süstemaatilise käitumismudelina,

– esineda töökaaslaste või ülemuste ja alluvate vahel või suhtlemises kolmandate isikutega (näiteks kliendid, külastajad, patsiendid, õpilased jne),

– ulatuda väiksematest lugupidamatuse ilmingutest tõsisemate tegudeni, muu hulgas kuritegudeni, mis nõuavad ametivõimude sekkumist.

Euroopa sotsiaalpartnerid tunnistavad, et ahistamist ja vägivalda võib esineda igas töökohas ja iga töötaja suhtes, olenemata ettevõtte suurusest ja tegevusvaldkonnast ning töölepingu või töösuhte vormist. Teatavad rühmad ja sektorid võivad siiski olla teistega võrreldes ohustatumad. Tegelikkuses ei mõjuta ahistamine ja vägivald kõiki töökohti ja kõiki töötajaid.

---

[4] Muu hulgas järgmistes direktiivides:
– direktiiv 2000/43/EÜ, 29 juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust,
– direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel,
– direktiiv 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega,
– direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.

Käesolev kokkulepe käsitleb neid ahistamise ja vägivalla vorme, mis on sotsiaalpartnerite pädevuses ja mis vastavad jaotises 3 esitatud kirjeldusele.

2. EESMÄRK

Käesoleval kokkuleppel on järgmised eesmärgid:

– tõsta tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ahistamisest ja vägivallast töökohal,

– anda tööandjatele, töötajatele ja nende esindajatele kõikidel tasanditel tegevuspõhine raamistik, mille abil märgata, ära hoida ja lahendada ahistamise ja vägivallaga seotud probleeme töökohal.

3. KIRJELDUS

Ahistamist ja vägivalda põhjustab ühe või mitme isiku taunitav käitumine ning sellel võib olla mitmeid eri vorme, millest mõned on teistest kergemini märgatavad. Töökeskkond võib mõjutada inimeste kokkupuutumist ahistamise ja vägivallaga.

Ahistamiseks loetakse olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget korduvalt ja sihilikult väärkoheldakse, ähvardatakse ja/või alandatakse tööga seotud asjaoludel.

Vägivalla esinemiseks loetakse olukorda, kus üht või mitut töötajat või juhtkonna liiget rünnatakse tööga seotud asjaoludel.

Ahistada ja vägivallategusid toime panna võivad üks või mitu juhtkonna liiget või töötajat – kas eesmärgiga solvata juhtkonna liikme või töötaja väärikust, ohustada tema tervist ja/või luua töö juures vaenulik õhkkond – või tekitades oma tegevusega selliseid tagajärgi.

4. AHISTAMISE JA VÄGIVALLAGA SEOTUD PROBLEEMIDE ÄRAHOIDMINE, MÄRKAMINE JA LAHENDAMINE

Juhtkonna ja töötajate teadlikkuse tõstmise ning neile asjakohase koolituse pakkumise kaudu on võimalik vähendada ahistamise ja vägivalla esinemise tõenäosust töökohal.

Ettevõtted peavad selgesti kinnitama, et ahistamine ja vägivald on lubamatu. Selles kinnituses tuleb kirjeldada ka menetlust, mida kasutatakse ahistamise või vägivalla ilmnemise korral. See menetlus võib hõlmata mitteametlikku järku, mille vältel annab abi ja nõu töötajate ja juhtkonna usaldusisik. Ahistamise ja vägivallaga seotud probleemide lahendamisel võib sobilikuks osutuda ennetava iseloomuga menetlus.

Sobiv menetlus peab põhinema järgmistel põhimõtetel, kuid ei pruugi piirduda üksnes nendega:

– Kõikide osaliste huvides on menetleda neid küsimusi diskreetselt, et kaitsta kõigi asjaosaliste väärikust ja privaatsust.

– Isikutele, kes ei ole asjaga seotud, ei tohi anda mingit teavet juhtumi kohta.

– Kaebusi tuleb uurida ja nendega tegelda asjatu viivituseta.

– Kõik asjaosalised tuleb erapooletult ära kuulata ning tagada neile võrdne kohtlemine.

– Kaebused peavad põhinema üksikasjalikel andmetel.

– Valesüüdistuste suhtes tuleb olla karm; nende suhtes tuleks kehtestada distsiplinaarkaristused.

– Asutuseväline abi võib osutuda kasulikuks.

Kui on kindlaks tehtud ahistamise ja vägivalla esinemine, tuleb toimepanija(te) suhtes võtta asjakohaseid meetmeid. Need võivad ulatuda distsiplinaarkaristusest vallandamiseni.

Kannatanu(d) peavad saama tuge ja vajaduse korral abi taasintegreerumiseks.

Töötajate ja/või nende esindajatega peetud konsultatsioonide tulemusena kehtestavad tööandjad asjakohase menetluse ning kontrollivad ja jälgivad seda, tagamaks selle tõhususe nii probleemide ärahoidmise kui ka esilekerkinud probleemide lahendamise seisukohast.

Vajaduse korral võib käesoleva jaotise sätteid kohaldada ka väljapoolt töökohta pärit vägivalla suhtes.

5. RAKENDAMINE JA JÄRELMEETMED

Asutamislepingu artikli 139 kohaselt peavad seda Euroopa raamkokkulepet rakendama BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja ETUC (ja koostöökomitee EUROCADRES/CEC) liikmeid vastavalt liikmesriikide ja Euroopa Majanduspiirkonna riikide tööturu osapoolte kehtivatele menetlustele ja tavadele.

Allakirjutanud kutsuvad ka kandidaatriikides asuvaid liikmesorganisatsioone kõnealust kokkulepet rakendama.

Käesolevat kokkulepet tuleb rakendama hakata kolme aasta jooksul pärast selle allakirjutamist.

Liikmesorgansatsioonid annavad kokkuleppe rakendamisest aru sotsiaaldialoogi komiteele. Esimese kolme aasta jooksul pärast kokkuleppe allakirjutamist koostab ja kinnitab sotsiaaldialoogi komitee igal aastal tabeli, milles esitatakse kokkuvõte kokkuleppe rakendamise kohta. Neljandal aastal koostab sotsiaaldialoogi komitee täieliku aruande rakendatud meetmete kohta, mille kinnitavad Euroopa sotsiaalpartnerid.

Kui üks allakirjutanuist seda nõuab, võivad nad anda kokkuleppele hinnangu ja selle läbi vaadata mis tahes ajal pärast seda, kui allakirjutamisest on möödunud viis aastat.

Kui kokkuleppe sisu kohta on küsimusi, võivad asjaomased liikmesorganisatsioonid ühiselt või eraldi pöörduda allakirjutanute poole, kes vastavad koos või eraldi.

Käesoleva kokkuleppe rakendamisel väldivad allakirjutanute liikmesorganisatsioonid liigse halduskoormuse tekitamist VKEdele.

Käesoleva kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.

Käesolev kokkulepe ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida asjakohasel tasandil – kaasa arvatud Euroopa tasand – kokkuleppeid, mis kohandavad ja/või täiendavad käesoleva kokkuleppe sätteid viisil, mis võtab arvesse asjaomaste sotsiaalpartnerite erivajadusi.

John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)

Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME

Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP

ETUC / CES

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org

BUSINESSEUROPE

THE CONFEDERATION OF EUROPEAN BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businesseurope.eu

UEAPME

EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com

CEEP

EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu