



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 8.11.2007
COM(2007) 686 végleges

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI
PARLAMENTNEK**

**a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról történő
értesítésről**

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK ÉS AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK

a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról történő értesítésről

Ennek a közleménynek a célja az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsának tájékoztatása a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról, amelyet az ESZSZ (Európai Szakszervezetek Szövetsége), a BUSINESSEUROPE, az UEAPME (European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises, Kézműves és Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége) és a CEEP (Centre européen de l'entreprise publique, Állami Vállalkozások Európai Központja) 2007. április 26-án írt alá. Ez a harmadik olyan önálló megállapodás, amelyet az EK-Szerződés 138. cikke értelmében az Európai Bizottsággal folytatott konzultációt követően az Európa különböző gazdasági ágazatait képviselő szociális partnerek tárgyalnak meg.

2004. december 23-án a Bizottság úgy döntött, hogy munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó saját napirendjének keretén belül, amelyet a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó 2002–2006. évi közösségi stratégia ír elő, megkezdje a szociális partnerekkel folytatott konzultáció első fázisát a munkahelyi erőszakról és ennek a munkahelyi egészségre és biztonságra gyakorolt hatásáról¹.

Ezt követően az Európa különböző gazdasági ágazatait képviselő szociális partnerek értesítették a Bizottságot, hogy a kérdés megvitatására szemináriumot szerveznek, hogy a szociális párbeszédéről szóló 2003–2005. évi munkaprogramjukkal összhangban megvizsgálják az önálló megállapodás létrehozásának lehetőségét. A szeminárium után a szervezetek elkészítették tárgyalási megbízásaikat, és 2006. február 6-án a tárgyalásokat hivatalosan megkezdték. A keretmegállapodásról szóló tárgyalások tíz hónapig tartottak, és 2006. december 15-én sikeresen lezárultak. A tárgyalásokban részt vevő négy szociális partnerszervezet belső döntéshozatali szerveinek jóváhagyása után a megállapodást Vladimír Špidla, foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős biztos jelenlétében 2007. április 27-én hivatalosan aláírták.

A megállapodás célja a munkahelyi zaklatásból, szexuális zaklatásból és fizikai erőszakból származó problémák elkerülése és szükség esetén kezelése. Elítéli a zaklatás és erőszak minden formáját, és megerősíti, hogy a munkáltatónak kötelessége megvédeni munkavállalóit ezektől a veszélyektől. Az európai vállalatokat felkérjük, hogy olyan politikát folytassanak, amely az ilyen viselkedést tűrhetetlennek tartja (zéró tolerancia politikája), és dolgozzanak ki eljárásokat az előforduló zaklatási és erőszakos esetek kezelésére. Ezeknek az eljárásoknak lehet egy informális szakasza is, amely során bevonnak egy, a vezetés és a személyzet bizalmát élvező személyt. A panaszokat a lehető leggyorsabban ki kell vizsgálni és kezelni kell. A méltóság, bizalom, pártatlanság és tisztességes bánásmód elvét be kell tartani. Az elkövető ellen meghozzák a szükséges intézkedéseket, amelyek a fegyelmi eljárástól kezdve az elbocsátásig terjedhetnek, és az áldozat szükség esetén újbóli beilleszkedéséhez támogatásban részesül.

¹ C/2004/5220.

Az önálló megállapodást az aláíró felek tagjai hajtják végre, azaz az EK-Szerződés 139. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint egyfelől a sajátos vezetési és munkaügyi eljárásoknak és gyakorlatnak megfelelően a nemzeti szociális partnerszervezetek, másfelől pedig a tagállamok. A megállapodást az aláírás után három éven belül kell végrehajtani. A negyedik évben a szociális párbeszédért felelős bizottság a megállapodás végrehajtásáról jelentést készít.

A szociális partnerek önállósága elvének tiszteletben tartása mellett amennyiben a megállapodás a 138. cikk szerinti konzultáció eredményeként születik meg, a 139. cikk (2) bekezdésének első albekezdésével összhangban végrehajtott önálló megállapodások egyedi esetében a Bizottság különleges szerepet játszik². A Bizottság kötelezettséget vállalt aziránt, hogy a szöveg előzetes értékelése után az önálló megállapodásokat közzéteszi, valamint az Európai Parlamentet és a Tanácsot ezekről tájékoztatja. Az előzetes értékelés az aláíró felek reprezentativitására és a megállapodás tartalmára egyaránt kiterjed.

Reprezentativitás: A Bizottság úgy véli, hogy a korábbi tanulmányokban folytatott vizsgálatok szerint az aláíró felek együttesen elegendő mértékben képviselik³ a vezetést és a munkaerőt ahhoz, hogy különböző gazdasági ágazatokat érintő megállapodást írjanak alá. Már több alkalommal is bebizonyították, hogy alkalmasak európai szintű keretmegállapodások megkötésére. Mindegyik aláíró fél megbízással rendelkezik, amellyel tagjait a szociális párbeszédrel kapcsolatos konzultáció során képviseli, és a megállapodást belső döntéshozatali eljárásaikkal összhangban jóváhagyta.

Tartalom: A munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás egyes rendelkezései összhangban állnak a közösségi joggal, és célkitűzései megfelelnek a munkahelyi egészségről és biztonságról szóló európai politika célkitűzéseivel. A megállapodás a jogi helyett inkább cselekvés-orientált megközelítést alkalmaz a vállalati szintű zaklatás és erőszak kezelésére. A Bizottság úgy véli, hogy ezzel a megállapodással a szociális partnerek nem csak a munkavállalók egészségéhez és a biztonságához járulnak hozzá hatékonyan, hanem méltóságukhoz és a modern munka újszerű szervezésének előmozdításához is. Ily módon a megállapodás a Bizottság konzultációs dokumentumából merítve a megfelelő uniós és nemzeti jogalkotásnak hozzáadott értéket ad.

Az előzetes értékelés fényében a Bizottság úgy döntött, hogy tájékoztatja az Európai Parlamentet és a Tanácsot a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodásról. A Bizottság továbbá felkéri az európai intézményeket, hogy saját eszközeikkel is népszerűsítsék a megállapodást mind a nyilvánosság bevonásával, mind a nemzeti szintű végrehajtás támogatásával.

A Bizottság a végrehajtási folyamat során a szociális partnereknek minden szükséges támogatást megad. Ezen kívül a végrehajtási idő lejártakor a Bizottság a szociális partnerek

² Lásd COM(2004) 557., 2004.8.12.

³ Az európai szociális partnerek reprezentativitásának értékelése a COM(93) 600. dokumentumban foglalt három kritériumon alapul. A reprezentativitás érdekében a szociális partnereknek a következő feltételeknek kell eleget tenniük:

- több iparághoz vagy konkrét ágazatokhoz vagy szakmához tartoznak, és európai szinten szerveződnek,
- olyan szervezetekből állnak, amelyek maguk is szerves és elismert részei a tagállamok szociális partnerségi struktúráinak, megállapodások tárgyalására jogosultak, és az összes tagállamot képviselik, amennyire csak lehetséges,
- szerveződésük megfelelő ahhoz, hogy hatékonyan részt vegyenek a konzultációs folyamatban.

által végzett ellenőrzéseket követően saját ellenőrzési folyamatát is lebonyolítja annak értékelésére, hogy a megállapodás milyen mértékben járult hozzá a közösségi célkitűzések megvalósításához.

MELLÉKLET

A MUNKAHELYI ZAKLATÁSRÓL ÉS ERŐSZAKRÓL SZÓLÓ KERETMEGÁLLAPODÁS

2007. április 26.

(Csak az angol nyelvű szöveg hiteles. Ezt a fordítást a szociális partnerek nem ellenőrizték, és nem hagyták jóvá.)

1. BEVEZETÉS

A sikeres szervezetek egyik kulcsfontosságú jellemzője a munkahely minden szintjén mások méltóságának kölcsönös tiszteletben tartása. A zaklatás és erőszak ezért elfogadhatatlan. A BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ (és a EUROCADRES/CEC összekötő bizottság) ezek minden megnyilvánulási formáját elítéli. Szerintük a kérdés kezelése a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös érdeke, amely komoly társadalmi és gazdasági következményekkel járhat.

Az uniós⁴ és nemzeti jog meghatározza a munkáltatók kötelezettségét a munkavállalók munkahelyi zaklatással és erőszakkal szembeni védelmére vonatkozóan.

A zaklatás és erőszak különféle formái a munkahelyen is megjelenhetnek. Jellemzői:

- lehet fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális,
- lehet egyszeri eset vagy rendszeresebb viselkedésforma,
- előfordulhat munkatársak között, felettes és beosztott között vagy harmadik felek, mint pl. ügyfelek, vásárlók, betegek, diákok stb. részvételével,
- a tiszteletlenség könnyebb esetétől a súlyosabb esetekig, akár a közhatóságok beavatkozását igénylő bűncselekményekig terjedhet.

Az európai szociális partnerek felismerik, hogy a zaklatás és erőszak függetlenül a vállalat nagyságától, tevékenységi körétől vagy a munkaszerződés vagy -kapcsolat formájától bármely munkahelyen előfordulhat, és bármely munkavállalót érintheti. Bizonyos csoportok és ágazatok azonban nagyobb veszélynek vannak kitéve. A valóságban nem minden munkahely és munkavállaló érintett.

⁴ Ez többek között a következő irányelveket foglalja magában:
– a Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról,
– a Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról,
– a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról,
– a Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

Ez a megállapodás a zaklatás és erőszak azon formáival foglalkozik, amelyek a szociális partnerek hatáskörébe tartoznak, és megfelelnek az alábbi 3. szakasz leírásának.

2. CÉL

A megállapodás célja a következő:

- a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik figyelmének felhívása a munkahelyi zaklatásra és erőszakra,
- a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik számára minden szinten cselekvés-orientált keret biztosítása annak érdekében, hogy a munkahelyi zaklatásból és erőszakból származó problémákat fel tudják ismerni, el tudják kerülni és kezelni tudják.

3. LEÍRÁS

A zaklatás és erőszak egy vagy több egyén elfogadhatatlan viselkedéséből származik, és többféle formát ölthet, amelyek közül néhány könnyebben felismerhető. A munkahelyi környezet befolyásolni tudja, hogy az emberek mennyire vannak kitéve a zaklatás és erőszak veszélyének.

Zaklatás akkor fordul elő, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben ismétlődően és szándékosan sértegetnek, megfenyegetnek és/vagy megaláznak.

Erőszak akkor történik, mikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben bántalmaznak.

A zaklatást és erőszakot egy vagy több vezető vagy munkavállaló idézheti elő azzal a céllal vagy szándékkal, hogy a vezető vagy munkavállaló méltóságán csorbát ejtsen, ami kihat egészségére, és/vagy ellenséges munkakörnyezetet alakít ki.

4. A ZAKLATÁSBÓL ÉS ERŐSZAKBÓL SZÁRMAZÓ PROBLÉMÁK MEGELŐZÉSE, FELISMERÉSE ÉS KEZELÉSE

A vezetők és munkavállalók figyelmének felhívása és megfelelő képzése csökkentheti a munkahelyi zaklatás és erőszak valószínűségét.

A vállalatoknak egyértelmű nyilatkozatot kell tenniük arról, hogy a zaklatás és erőszak tűrhetetlen. Ez a nyilatkozat részletezi az adott esetben követendő eljárásokat. Az eljárásoknak lehet egy informális szakasza is, amely során tanácsért és segítségért egy a vezetőség és a munkavállalók bizalmát élvező személyhez lehet fordulni. Előfordulhat, hogy a már létező eljárások is megfelelőek a zaklatás és erőszak kezelésére.

A megfelelő eljárás a teljesség igénye nélkül a következőket veszi figyelembe:

- Minden fél érdeke azt diktálja, hogy minden érintett méltósága megőrzése és magánélete tiszteletben tartása céljából az esetet megfelelő diszkrécióval kezeljék.
- Az ügyben érintetteken kívül a történeteket senkivel sem lehet megosztani.
- A panaszokat a lehető leggyorsabban ki kell vizsgálni és kezelni kell.
- Minden érintett felet pártatlan fél hallgat meg, és a felek tisztességes bánásmódban részesülnek.
- A panaszt részletes információkkal kell alátámasztani.
- A hamis vádaskodás túrhetetlen, és fegyelmi eljárást vonhat maga után.
- Külső segítség is igénybevehető.

Ha megállapítást nyer, hogy zaklatás vagy erőszak történt, az elkövetővel/elkövetőkkel szemben meghozzák a szükséges intézkedéseket. Ez a fegyelmi eljárástól egészen az elbocsátásig terjedhet.

Az áldozat(ok) támogatásban részesül(nek), és szükség esetén újbóli beilleszkedéséhez/beilleszkedésükhöz segítséget kap(nak).

A munkáltatók a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel folytatott konzultációt követően ezeket az eljárásokat rögzítik, felülvizsgálják és ellenőrzik annak biztosítására, hogy a problémamegelőzésben és az előforduló esetek kezelésében egyaránt hatékonyak legyenek.

Adott esetben külső erőszakos cselekmények kezelésére e fejezet rendelkezései is alkalmazhatók.

5. VÉGREHAJTÁS ÉS NYOMON KÖVETÉS

A Szerződés 139. cikke összefüggésében ez az önálló európai keretmegállapodás kötelezi a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság) tagjait, hogy a megállapodást a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a sajátos vezetési és munkaügyi eljárásoknak és gyakorlatnak megfelelően hajtsák végre.

Az aláíró felek a tagjelölt országok tagszervezeteit is felkérlik a megállapodás végrehajtására.

A megállapodás a megállapodás aláírásának napjától számított három éven belül végrehajtásra kerül.

A tagszervezetek a megállapodás végrehajtásáról a szociális párbeszédért felelős bizottságnak jelentést tesznek. A megállapodás aláírásának napjától számított három év során a szociális párbeszédért felelős bizottság éves táblázatot készít és fogad el, amelyben összefoglalja a megállapodás végrehajtásának aktuális állapotát. A szociális párbeszédért felelős bizottság a végrehajtás érdekében hozott

intézkedésekről teljes körű jelentést készít, amelyet az európai szociális partnerek a negyedik évben elfogadnak.

Az aláíró felek az aláírás napját követő öt év után bármelyikük kérésére bármikor értékelhetik és felülvizsgálhatják a megállapodást.

A megállapodás tartalmával kapcsolatban felmerült kérdések esetén a tagszervezetek együttesen vagy külön-külön az aláíró felekhez fordulhatnak, amelyek együttesen vagy külön-külön válaszolnak.

A megállapodás végrehajtása során az aláíró felek tagjai elkerülik a kkv-kra háruló szükségtelen terheket.

A megállapodás végrehajtása nem jogosít fel a megállapodás tárgykörében a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.

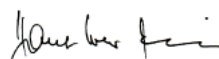
A megállapodás nem sérti a szociális partnerek azon jogát, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, e megállapodás rendelkezéseinek módosításával és/vagy kiegészítésével megállapodásokat kössenek oly módon, hogy figyelembe veszik az érintett szociális partnerek különleges igényeit.



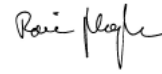
John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



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



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



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



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