



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 8.11.2007
COM(2007) 686 konč.

SPOROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

o predložitvi evropskega okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu

SPOROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

o predložitvi evropskega okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu

Namen tega sporočila je Evropski parlament in Svet Evropske unije obvestiti o evropskem okvirnem sporazumu o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, ki so ga 26. aprila 2007 podpisale organizacije ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME in CEEP. To je tretji samostojni sporazum, o katerem se bodo morali pogajati evropski socialni partnerji na medpanožni ravni po opravljenih posvetovanjih z Evropsko komisijo v skladu s členom 138 Pogodbe ES.

Komisija je 23. decembra 2004 sklenila, da začne prvo fazo posvetovanj s socialnimi partnerji v zvezi z nasiljem na delovnem mestu in njegovih učinkih na zdravje in varnost pri delu¹ v okviru agende Komisije na področju zdravja in varnosti pri delu, opredeljene v strategiji Skupnosti za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2002–2006.

Evropski socialni partnerji na medpanožni ravni so naknadno obvestili Komisijo, da bodo organizirali seminar o tem vprašanju za proučitev možnosti, da se s pogajanjem doseže samostojni sporazum v skladu z njihovim delovnim programom glede socialnega dialoga za obdobje 2003–2005. Po tem seminarju so organizacije pripravile svoja pooblastila za pogajanja in jih 6. februarja 2006 uradno odprla. Pogajanja o okvirnem sporazumu so trajala več kot deset mesecev in se 15. decembra 2006 uspešno zaključila. Po odobritvi s strani notranjih organov odločanja štirih organizacij socialnih partnerjev, vključenih v pogajanja, je bil sporazum ob prisotnosti komisarja za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Vladimirja Špidle podpisan 27. aprila 2007 in predložen medijem.

Cilj sporazuma je preprečevanje in, kadar je potrebno, reševanje problematike glede zastraševanja, spolnega nadlegovanja in fizičnega nasilja na delovnem mestu. Obsoja vse oblike nadlegovanja in nasilja ter potrjuje dolžnost delodajalca, da pred njimi zaščiti delavce. Od podjetij v Evropi se zahteva, da sprejmejo politiko nične tolerance do takšnega vedenja in natančno opredelijo postopke za obravnavanje primerov nadlegovanja in nasilja, kadar se pojavijo. Ti postopki lahko vključujejo neformalno fazo, pri kateri sodeluje oseba, ki ji zaupata uprava in delovna sila. Pritožbe je treba hitro preiskati in obravnavati. Treba je spoštovati načela dostojanstva, zaupnosti, nepristranskosti in pravične obravnave. Proti storilcem bodo sproženi ustrezni ukrepi, vključno z disciplinskimi z odpustitvijo, žrtev pa bo po potrebi deležna podpore pri ponovni vključitvi.

Samostojni sporazum uporabljajo članice podpisnic, tj. nacionalne organizacije socialnih partnerjev, v skladu s postopki in prakso, ki se uporabljajo za socialne partnerje in države članice, kot je določeno v prvem pododstavku člena 139(2) Pogodbe ES. Izvesti ga je treba v treh letih po podpisu. Odbor za socialni dialog bo štiri leta po podpisu pripravil poročilo o izvajanju sporazuma.

Ob upoštevanju načela samostojnosti socialnih partnerjev ima Komisija posebno vlogo v zvezi s posebnim primerom samostojnih sporazumov, ki se izvajajo v skladu s prvim

¹ C/2004/5220.

pododstavkom člena 139(2), če je bil sporazum dosežen na podlagi posvetovanj iz člena 138². Komisija se je zlasti zavezala, da po opravljeni predhodni oceni besedila samostojne sporazume objavi in o njih obvesti Evropski parlament in Svet. Ta predhodna ocena vključuje tako reprezentativnost podpisnic kot vsebino sporazuma.

Reprezentativnost: Kot je ugotovila že v predhodnih študijah, Komisija meni, da podpisnice skupaj dovolj dobro zastopajo³ socialne partnerje, da v njihovem imenu podpišejo medpanožni sporazum na evropski ravni. Ob številnih priložnostih v preteklosti so pokazale, da lahko sklenejo evropske okvirne sporazume. Vse podpisnice so pooblašene, da zastopajo svoje članice v pogajanjih o socialnem dialogu in so sporazum odobrile v skladu s svojimi postopki notranjega odločanja.

Vsebina: Posamezne določbe okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu so v skladu z zakonodajo Skupnosti, cilji sporazuma pa so skladni s cilji evropske politike za varnost in zdravje pri delu. Sporazum ne temelji toliko na pravnem kot na v ukrepe usmerjenem pristopu za reševanje problematike nadlegovanja in nasilja na ravni podjetij. Komisija meni, da je ta sporazum pomemben prispevek socialnih partnerjev k zaščiti ne samo zdravja in varnosti, temveč tudi dostojanstva delavcev in k spodbujanju sodobne organizacije dela. Kot tak pomeni sporazum dodano vrednost za veljavno zakonodajo EU in nacionalne zakonodaje na podlagi smernic iz posvetovalnega dokumenta Komisije.

Glede na to predhodno oceno je Komisija sklenila, da Evropski parlament in Svet obvesti o okvirnem sporazumu o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu. Poleg tega Komisija poziva evropske institucije, da po svojih močeh uveljavljajo sporazum, in sicer z ustreznim obveščanjem javnosti ter podpiranjem izvajanja sporazuma na nacionalni ravni.

Komisija bo socialnim partnerjem med postopkom izvajanja zagotovila vso potrebno podporo. Poleg tega bo Komisija po izteku obdobja izvajanja sama opravila nadzor, da oceni v kolikšni meri je sporazum prispeval k uresničitvi ciljev Skupnosti, čeprav bo prednostno še vedno upoštevala nadzor, ki ga izvajajo sami socialni partnerji.

² Glej COM(2004) 557, 12.8.2004.

³ Ocena reprezentativnosti evropskih socialnih partnerjev temelji na treh merilih iz COM(93) 600. Da bi veljale za reprezentativne, morajo biti organizacije socialnih partnerjev:

- povezane z določenimi sektorji ali kategorijami in organizirane na evropski ravni;
- sestavljene iz organizacij, ki so same integralen in priznan del struktur socialnih partnerjev v državah članicah in lahko sklepajo sporazume ter čim bolj zastopajo vse države članice;
- ustrezno organizirane, da lahko zagotovijo učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanj.

PRILOGA

OKVIRNI SPORAZUM O NADLEGOVANJU IN NASILJU NA DELOVNEM MESTU

26. april 2007

(Besedilo v angleškem jeziku je edino verodostojno. Socialni partnerji tega prevoda niso pregledali in odobrili.)

1. UVOD

Medsebojno spoštovanje dostojanstva na vseh ravneh na delovnem mestu je ena od ključnih značilnosti uspešnih organizacij. Zato sta nadlegovanje in nasilje nesprejemljiva. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC (in povezovalni odbor EUROCADRES/CEC) obsojajo vse oblike nadlegovanja in nasilja. Menijo, da imajo delodajalci in delavci skupni interes glede obravnavanja tega vprašanja, ki ima lahko resne socialne in gospodarske posledice.

Zakonodaja EU in nacionalne zakonodaje⁴ opredeljujejo dolžnost delodajalcev, da delavce zaščitijo pred nadlegovanjem in nasiljem na delovnem mestu.

Na delovnih mestih se lahko pojavijo različne oblike nadlegovanja in nasilja. Lahko so:

- fizične, psihološke in/ali spolne,
- osamljeni dogodki ali preišljeni vedenjski vzorci,
- med sodelavci, med nadrejenimi in podrejenimi ali pa jih izvajajo drugi, kot so stranke, kupci, pacienti, učenci itd.,
- različne – od manjših primerov nespoštovanja do resnih dejanj, vključno s kaznivimi dejanji, ki zahtevajo ukrepanje javnih organov.

Evropski socialni partnerji priznavajo, da se lahko nadlegovanje in nasilje pojavita na katerem koli delovnem mestu in prizadeneta katerega koli delavca, ne glede na velikost podjetja, področje dejavnosti ali obliko pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. Kljub temu so lahko nekatere skupine in sektorji bolj ogroženi od drugih. V praksi pa niso prizadeta vsa delovna mesta in vsi delavci.

⁴ To med drugim vključuje naslednje direktive:

- Direktivo 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost;
- Direktivo 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu;
- Direktivo 2002/73/ES z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev.
- Direktivo 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Ta sporazum obravnava tiste oblike nadlegovanja in nasilja, ki so v pristojnosti socialnih partnerjev in ustrezajo opisu iz oddelka 3 spodaj.

2. CILJ

Cilj tega sporazuma je:

- izboljšanje ozaveščenosti in razumevanja delodajalcev, delavcev in njihovih zastopnikov o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu,
- delodajalcem, delavcem in njihovim zastopnikom na vseh ravneh zagotoviti v ukrepe usmerjeni okvir za prepoznavanje, preprečevanje in reševanje problematike glede nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.

3. OPIS

Nadlegovanje in nasilje izhajata in nesprijemljivega vedenja ene ali več oseb in se lahko pojavita v različnih oblikah, od katerih so nekatere bolj prepoznavne od drugih. Delovno okolje lahko vpliva na izpostavljenost ljudi nadlegovanju in nasilju.

Nadlegovanje nastopi, kadar se enega ali več delavcev ali vodstvenih delavcev v okoliščinah, povezanih z delom, večkrat in preišljeno zlorablja, zastrašuje in/ali ponižuje.

Nasilje nastopi, kadar je eden ali več delavcev ali vodstvenih delavcev žrtev nasilja v okoliščinah, povezanih z delom.

Nadlegovanje in nasilje lahko izvaja eden ali več vodstvenih delavcev ali delavcev z namenom ali ciljem žaljenja dostojanstva vodstvenega delavca ali delavca, vplivanjem na njegovo/njeno zdravje in/ali ustvarjanjem sovražnega delovnega okolja.

4. PREPREČEVANJE, PREPOZNAVANJE IN REŠEVANJE PROBLEMATIKE GLEDE NADLEGOVANJA IN NASILJA

Krepitev ozaveščenosti in ustrezno usposabljanje vodstvenih delavcev in delavcev lahko zmanjšata možnost za nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu.

Podjetja morajo z izjavo jasno poudariti, da ne dopuščajo nadlegovanja in nasilja. V tej izjavi so natančno opredeljeni postopki, ki jih je treba po potrebi uporabiti. Postopki lahko vključujejo neformalno fazo, v kateri lahko oseba, ki ji zaupata uprava in delavci, svetuje in pomaga. Že veljavni postopki so lahko primerni za obravnavanje nadlegovanja in nasilja.

Ustrezni postopek temelji, vendar ni omejen, na naslednjih elementih:

- v interesu vseh strani je, da ravnajo obzirno za zaščito dostojanstva in zasebnosti vseh;

- stranem, ki niso vključene v zadevo, se ne razkrije nobena informacija;
- pritožbe je treba brez nepotrebnega odlašanja preiskati in obravnavati;
- vsem vpletenim stranem se mora soditi nepristransko, zagotoviti pa se jim mora pravična obravnava;
- pritožbe morajo biti podprte s podrobnimi informacijami;
- lažnih obtožb se ne sme dopuščati in proti prijaviteljem se lahko disciplinsko ukrepa;
- zunanja pomoč je lahko koristna.

Če se ugotovi, da je prišlo do nadlegovanja in nasilja, je treba proti povzročitelju(-em) ustrezno ukrepati. To lahko vključuje disciplinski ukrep, vključno z odpustitvijo.

Žrtev bo deležna podpore in, kadar je ustrezno, pomoči pri ponovni vključitvi.

Delodajalci bodo po posvetovanjih z delavci in/ali njihovimi zastopniki določili, pregledali in spremljali te postopke za zagotovitev njihove učinkovitosti tako pri preprečevanju problematike kot pri njenem reševanju, če se le-ta pojavi.

Določbe tega poglavja se po potrebi lahko uporabijo za reševanje primerov zunanjega nasilja.

5. IZVAJANJE IN NADALJNJE SPREMLJANJE

V smislu člena 139 Pogodbe ta samostojni evropski okvirni sporazum zavezuje članice organizacij BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC (ter povezovalnega odbora EUROCADRES/CEC) k izvajanju Sporazuma v skladu s postopki in prakso, ki se uporabljajo za socialne partnerje v državah članicah in v državah Evropskega gospodarskega prostora.

Podpisnice prav tako pozivajo svoje organizacije članice v državah kandidatkah k izvajanju tega sporazuma.

Ta sporazum se izvede v treh letih po datumu podpisa tega sporazuma.

Organizacije članice bodo Odboru za socialni dialog poročale o izvajanju tega sporazuma. V prvih treh letih po datumu podpisa tega sporazuma bo Odbor za socialni dialog pripravil in sprejel letno preglednico s povzetkom tekočega izvajanja sporazuma. V četrtem letu po podpisu bo Odbor za socialni dialog pripravil popolno poročilo o sprejetih izvedbenih ukrepih, ki ga nato sprejmejo evropski socialni partnerji.

Na zahtevo ene od njih bodo podpisnice kadar koli pet let po datumu podpisa ocenile in pregledale sporazum.

Če se pojavijo vprašanja o vsebini tega sporazuma, se lahko vpletene organizacije članice skupaj ali individualno obrnejo na podpisnice, ki bodo zagotovile skupni ali individualni odgovor.

Pri izvajanju tega sporazuma se članice podpisnic izogibajo nepotrebnemu obremenjevanju MSP.

Izvajanje tega sporazuma ni veljavna podlaga za znižanje splošne ravni zaščite delavcev na področju, na katero se nanaša ta sporazum.

Ta sporazum ne posega v pravice socialnih partnerjev, da na ustrezni ravni, vključno z evropsko, sklenejo sporazume, s katerimi prilagajajo in/ali dopolnjujejo ta sporazum, tako da upoštevajo posebne potrebe zadevnih socialnih partnerjev.



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



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



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenberg 168
1000 Brussels
www.buynesseurope.eu



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



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



Rainer Plassmann
Secretary General
of 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