

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 8.11.2007
KOM(2007) 686 galutinis

-

KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI IR EUROPOS PARLAMENTUI

kuriuo pranešama apie Europos pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe

KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI IR EUROPOS PARLAMENTUI

kuriuo pranešama apie Europos pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe

Šio komunikato tikslas – informuoti Europos Parlamentą ir Europos Sąjungos Tarybą apie Europos pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe, kurį 2007 m. balandžio 26 d. pasirašė Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos pramonininkų ir darbdavių konfederacijų sąjunga (BUSINESSEUROPE), Europos amatų, mažųjų ir vidutinių įmonių asociacija (UEAPME) bei Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, ir bendrojo ekonominio intereso įmonių centras (CEEP). Tai trečiasis autonominis susitarimas, dėl kurio derasi įvairių Europos pramonės šakų socialiniai partneriai, sudaromas remiantis Europos Komisijos konsultacijomis pagal EB sutarties 138 straipsnį.

2004 m. gruodžio 23 d. Komisija, atsižvelgdama į Bendrijos 2002–2006 m. sveikatos ir saugos darbe strategijoje pateiktą darbuotojų sveikatos ir saugos darbotvarkę, nusprendė pradėti pirmąją konsultaciją su socialiniais partneriais dėl smurto darbo vietoje ir jo poveikio darbuotojų sveikatai ir saugai¹ etapą.

Įvairių Europos pramonės šakų socialiniai partneriai pranešė Komisijai apie jų organizuojamą seminarą šia tema, skirtą išanalizuoti autonominio susitarimo galimybes, drauge laikantis 2003–2005 m. socialinio dialogo darbo programos. Po šio seminaro organizacijos parengė derybų mandatus ir 2006 m. vasario 6 d. oficialiai pradėjo derybas. Derybos dėl pagrindų susitarimo truko daugiau nei dešimt mėnesių ir 2006 m. gruodžio 15 d. buvo sėkmingai baigtos. Pritarus derybose dalyvavusių keturių socialinių partnerių organizacijų sprendimų priėmėjams, 2007 m. balandžio 27 d. dalyvaujant už užimtumą, socialinius reikalus ir lygias galimybes atsakingam Komisijos nariui Vladimirui Špidlai susitarimas buvo oficialiai pasirašytas ir pristatytas spaudai.

Susitarimu siekiama užkirsti kelią bauginimui, seksualiniam priekabiavimui ir fiziniam smurtui darbo vietoje ir, prireikus, spręsti su tuo susijusias problemas. Juo smerkiamas bet kokios formos priekabiavimas ir smurtas bei patvirtinama darbdavio pareiga apsaugoti darbuotojus. Europos įmonės raginamos laikytis tokio elgesio netoleravimo politikos ir nustatyti problemų, kylančių dėl priekabiavimo ir smurto, sprendimo procedūras. Problemas galima bandyti spręsti neformaliu būdu, įtraukiant asmenį, kuriuo pasitiki vadovybė ir darbuotojai. Atsižvelgti į skundus ir juos nagrinėti reikia nedelsiant. Būtina gerbti orumo, konfidencialumo, nešališkumo ir sąžiningumo principus. Prieš kaltininką turi būti imamasi atitinkamų drausminių priemonių, įskaitant atleidimą iš darbo, o nukentėjusiajai šaliai, prireikus, turi būti padedama reintegrotis.

Autonominį susitarimą įgyvendins jį pasirašiusių organizacijų nariai (t. y. nacionalinės socialinių partnerių organizacijos), atsižvelgdami į atitinkamos valstybės narės administracijai ir darbuotojams būdingą tvarką ir praktiką, kaip numatyta EB Sutarties 139 straipsnio 2 dalyje. Susitarimas turi būti įgyvendintas per trejus metus nuo jo pasirašymo. Ketvirtaisiais metais po pasirašymo Socialinio dialogo komitetas parengs susitarimo įgyvendinimo ataskaitą.

Komisija gerbia socialinių partnerių nepriklausomumo principą, tačiau drauge atlieka svarbų vaidmenį tais atvejais, kai autonominiai susitarimai įgyvendinami pagal pirmąją 139

¹ C/2004/5220.

straipsnio 2 dalies alternatyvą ir jei jie buvo sudaryti po 138 straipsnyje nustatytų konsultacijų². Visų pirma Komisija išsipareigojo skelbti autonominius susitarimus ir pranešti apie juos Europos Parlamentui ir Tarybai, atlikus teksto *ex-ante* vertinimą. *Ex-ante* vertinimas apima tiek susitarimą pasirašiusių šalių reprezentatyvumą, tiek susitarimo turinį.

Reprezentatyvumas. Komisijos nuomone, remiantis ankstesniais tyrimais, susitarimą pasirašiusios šalys drauge pakankamai reprezentuoja³ administraciją ir darbuotojus, kad galėtų pasirašyti Europos lygmens įvairias pramonės šakas apimančią susitarimą. Praeityje jos yra keletą kartų parodžiusios savo gebėjimus sudaryti Europos pagrindų susitarimus. Visos susitarimą pasirašiusios šalys turi įgaliojimus atstovauti savo nariams socialinio dialogo derybose ir yra patvirtinusios susitarimą pagal savo vidaus sprendimų priėmimo procedūras.

Turinys. Europos pagrindų susitarimo dėl priekabiavimo ir smurto darbe nuostatos yra suderintos su Bendrijos teise, o jame numatyti siekiai atitinka Europos darbuotojų sveikatos ir saugos politikos tikslus. Susitarime labiau raginama imtis konkrečių veiksmų, o ne teisinių priemonių, sprendžiant su priekabiavimu ir smurtu susijusias problemas įmonėje. Komisijos nuomone, šis susitarimas – reikšmingas socialinių partnerių indėlis ne tik užtikrinant darbuotojų sveikatą ir saugą, bet ir gerbiant jų orumą bei remiant modernias organizacijas. Šis susitarimas, parengtas pagal Komisijos konsultacijų dokumentą, suteikia papildomos vertės atitinkamiems ES ir nacionaliniams teisės aktams.

Komisija, atsižvelgdama į *ex-ante* vertinimą, nusprendė pranešti Europos Parlamentui ir Tarybai apie pagrindų susitarimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe. Be to, Komisija kviečia kitas Europos institucijas joms įprastais būdais remti susitarimą tiek atitinkamai jį viešinant, tiek remiant jo įgyvendinimą nacionaliniu lygiu.

Įgyvendinant susitarimą Komisija teiks socialiniams partneriams visą reikiamą paramą. Be to, pasibaigus įgyvendinimo laikotarpiui, Komisija, atsižvelgdama į socialinių partnerių stebėsenos rezultatus, pati ims vertinti, koku mastu susitarimas padėjo pasiekti Bendrijos tikslų.

² Žr. COM(2004) 557, 2004 8 12.

³ Europos socialinių partnerių reprezentatyvumo vertinimas grindžiamas trimis kriterijais, nustatytais COM(93) 600. Reprezentatyviomis laikomos tokios socialinių partnerių organizacijos:

- kurios jungia įvairių pramonės šakų atstovus arba yra susijusios su konkrečiais sektoriais ar kategorijoms bei yra suburtos Europos lygiu;
- kurias sudaro organizacijos, esančios sudėtine ir pripažinta valstybių narių socialinių partnerių struktūrų dalimi, turinčios gebėjimų derėtis dėl susitarimų ir atstovaujančios kiek įmanoma daugiau valstybių narių;
- kurios turi atitinkamas struktūras, užtikrinančias veiksmingą jų dalyvavimą konsultacijų procese.

PRIEDAS

PAGRINDŲ SUSITARIMAS DĖL PRIEKABIAVIMO IR SMURTO DARBE

2007 m. balandžio 26 d.

(Tekstas autentiškas tik anglų kalba. Šio vertimo socialiniai partneriai netikrino ir nepatvirtino.)

1. ĮŽANGA

Viena svarbiausių sėkmingos organizacijos ypatybių – abipusė pagarba kitų žmonių orumui visuose darbovietės lygmenyse. Būtent todėl priekabiavimas ir smurtas yra nepriimtini. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (drauge su ryšių palaikymo komitetu EUROCADRES/CEC) smerkia bet kokios formos priekabiavimą ir smurtą. Jų nuomone, šio klausimo, galinčio turėti rimtų socialinių ir ekonominių pasekmių, sprendimas turi rūpėti tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

ES⁴ ir nacionaliniuose teisės aktuose yra nustatyta darbdavio pareiga ginti darbuotojus nuo priekabiavimo ir smurto darbo vietoje.

Darbo vietoje priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti įvairiomis formomis. Priekabiavimas ir smurtas gali:

- būti fizinis, psichologinis ir (arba) seksualinis,
- pasireikšti kaip pavienis incidentas arba sistemingesnis elgesio modelis,
- pasireikšti tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių ar trečiųjų šalių, pvz., klientų, pirkėjų, pacientų, mokinių ir t. t.,
- pasireikšti kaip nepagarbos demonstravimo aktai arba pavojingesni veiksmai, įskaitant nusikalstamą veiką, dėl kurių turi įsikišti valdžios institucijos.

Europos socialiniai partneriai pripažįsta, kad priekabiavimas ir smurtas gali vykti bet kokioje darbo vietoje ir daryti poveikį bet kokiam darbuotojui, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, jos veiklos srities, darbo sutarties ar santykių pobūdžio. Vis dėlto tam tikroms grupėms ir tam tikruose sektoriuose kyla didesnė rizika. Praktiškai ši problema kyla ne visose darbo vietose ir ne visiems darbuotojams.

Šiuo susitarimu siekiama spręsti tokias su priekabiavimu ir smurtu susijusias problemas, kurios įeina į socialinių partnerių kompetenciją ir atitinka trečioje šio susitarimo dalyje pateiktą aprašą.

⁴ Tarp ES teisės aktų – šios direktyvos:

- 2000 m. birželio 29 d. Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės;
- 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus;
- 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu;
- Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo.

2. TIKSLAS

Šio susitarimo tikslas yra:

- geriau informuoti darbdavius, darbuotojus ir jų atstovus ir skleisti žinias apie priekabiavimą ir smurtą darbo vietoje,
- parengti veiksmų sąrašą, kuriuo vadovaudamiesi visų lygmenų darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai galėtų nustatyti su priekabiavimu ir smurtu darbe susijusias problemas, užkirsti joms kelią ir jas spręsti.

3. APIBŪDINIMAS

Priekabiavimas ir smurtas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos gali būti nustatomos lengviau nei kitos. Priekabiavimo ir smurto poveikis žmonėms taip pat priklauso nuo darbo aplinkos.

Priekabiavimu laikoma, kai vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų yra nuolat ir sąmoningai įžeidinėjami, bauginami ir (arba) žeminami su darbu susijusiomis aplinkybėmis.

Smurtu laikoma, kai vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų patiria prievartą su darbu susijusiomis aplinkybėmis.

Priekabiavimu ir smurtavimu laikomas elgesys, kuriuo vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia vadovo ar darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą poveikį jo sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką.

4. UŽKIRSTI KELIĄ PRIEKABIAVIMO IR SMURTO ATVEJAMS, NUSTATYTI IR SPRĘSTI SU TUO SUSIJUSIAS PROBLEMAS

Vadovų ir darbuotojų geresnis informavimas bei tinkamas jų mokymas gali sumažinti priekabiavimo ir smurto darbe tikimybę.

Įmonės turėtų aiškiai deklaruoti, kad priekabiavimas ir smurtas toleruojami nebus. Tokioje deklaracijoje numatomos procedūros, kurių privaloma laikytis priekabiavimo ir smurto atveju. Problemas galima bandyti spręsti neformaliu būdu, įtraukiant asmenį, kuriuo pasitiki vadovybė ir darbuotojai ir kuris galėtų patarti ir padėti. Spręsti priekabiavimo ir smurto problemas galima ir pasitelkiant jau taikomas procedūras.

Tinkamos procedūros yra grindžiamos, tačiau neapribojamos toliau nurodytais principais.

- Visoms šalims labai svarbu laikytis reikiamo diskretiškumo, kad būtų apsaugotas visų dalyvaujančių šalių orumas ir privatumas.
- Procedūroje nedalyvaujančioms šalims negalima atskleisti jokios informacijos.
- Į skundus atsižvelgti ir juos nagrinėti reikia nedelsiant.

- Visoms šalims turi būti užtikrinamas nešališkas nagrinėjimas ir sąžiningas elgesys.
- Skundai turi būti grindžiami išsamia informacija.
- Neteisingi kaltinimai negali būti toleruojami, dėl jų galima imtis drausminių priemonių.
- Prireikus, galima pasitelkti išorės pagalbą.

Nustačius priekabiavimo ar smurto atvejį, prieš kaltininką (-us) būtina imtis atitinkamų priemonių. Tai gali būti įvairios drausminės priemonės, įskaitant atleidimą iš darbo.

Nukentėjusioji šalis bus remiama, prireikus, jai bus padedama reintegruiotis.

Darbdaviai, konsultuodamiesi su darbuotojais ir (arba) jų atstovais, nustatys, peržiūrės ir kontroliuos šias procedūras, kad užtikrintų jų veiksmingumą užkertant kelią problemoms ir sprendžiant kylančius klausimus.

Sprendžiant su išorės smurtu susijusias problemas, prireikus, galima vadovautis šio skyriaus nuostatomis.

5. ĮGYVENDINIMAS IR TOLESNI VEIKSMAI

Pagal Sutarties 139 straipsnį, autonominiu Europos pagrindų susitarimu BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (drauge su ryšių palaikymo komitetu EUROCADRES/CEC) nariai įsipareigoja jį įgyvendinti atsižvelgdami į atitinkamos valstybės narės ir Europos ekonominės erdvės šalių administracijai ir darbuotojams būdingą tvarką ir praktiką.

Susitarimą pasirašiusios šalys ragina ir šalių kandidačių organizacijas nares įgyvendinti šį susitarimą.

Šis susitarimas bus įgyvendintas per trejus metus nuo jo pasirašymo dienos.

Apie susitarimo įgyvendinimą organizacijos narės praneš Socialinio dialogo komitetui. Per pirmuosius trejus metus po susitarimo pasirašymo Socialinio dialogo komitetas kasmet rengs ir tvirtins duomenų lentelę, kurioje bus apibendrinamas susitarimo įgyvendinimas. Ketvirtaisiais metais po pasirašymo Socialinio dialogo komitetas parengs išsamią įgyvendinimo veiklos ataskaitą, kurią tvirtins Europos socialiniai partneriai.

Praėjus penkeriems metams po susitarimo pasirašymo, susitarimą pasirašiusios šalys vertins ir persvarstys susitarimą, jei to paprašys kuri nors iš šalių.

Kilus klausimams dėl susitarimo turinio, susijusios organizacijos narės gali drauge ar atskirai kreiptis į susitarimą pasirašiusias šalis, kurios drauge ar atskirai atsakys į klausimus.

Įgyvendinant šį susitarimą, pasirašiusiųjų šalių narės vengia užkrauti nereikalingą našta MVI.

Šio susitarimo įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti darbuotojams teikiamą bendrą apsaugą šio susitarimo taikymo srityje.

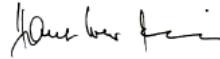
Šis susitarimas nepažeidžia socialinių partnerių teisės tinkamu lygmeniu, įskaitant Europos lygmenį, sudaryti susitarimus, pataisančius ir (arba) papildančius šį susitarimą, siekiant atsižvelgti į konkrečias atitinkamų socialinių partnerių reikmes.



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