

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 8.11.2007  
COM(2007) 686 galīgā redakcija

-

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI UN EIROPAS PARLAMENTAM,  
ar ko nosūta Eiropas pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu  
darbavietā**

## KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI UN EIROPAS PARLAMENTAM,

### ar ko nosūta Eiropas pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā

Šā paziņojuma mērķis ir sniegt informāciju Eiropas Parlamentam un Eiropas Savienības Padomei saistībā ar pamatnolīgumu par vardarbības un uzmākšanās novēršanu darbavietā, kuru 2007. gada 26. aprīlī parakstīja Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*), Eiropas Biznesa konfederācija (*BUSINESSEUROPE*), Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (*UEAPME*) un Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs (*CEEP*). Šis ir trešais autonomais nolīgums, kas jāapspriež visas Eiropas starpnozaru sociālajiem partneriem pēc tam, kad būs notikusi Eiropas Komisijas apspriede saskaņā ar EK līguma 138. punktu.

Komisija 2004. gada 23. decembrī nolēma sākt pirmo posmu sociālo partneru apspriedei par vardarbību darbavietā un tās ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību<sup>1</sup> saistībā ar Komisijas programmu arodveselības un darba drošības jomā, kura izklāstīta Kopienas arodveselības un darba drošības stratēģijā 2002.–2006. gadam.

Pēc tam Eiropas starpnozaru sociālie partneri informēja Komisiju, ka organizēs semināru par šo jautājumu, lai izskaidrotu iespēju apspriest autonomu nolīgumu atbilstīgi sociālo partneru dialoga darba programmai 2003.–2005. gadam. Pēc šā semināra organizācijas sagatavoja sarunu pilnvaras un 2006. gada 6. februārī oficiāli sāka sarunas. Sarunas par pamatnolīgumu ilga desmit mēnešus, un tās veiksmīgi pabeidza 2006. gada 15. decembrī. Pēc tam, kad nolīgumu bija apstiprinājušas četru sarunās iesaistīto sociālo partneru organizāciju iekšējās lēmējinstances, tas, piedaloties par nodarbinātību, sociālajām lietām un vienlīdzīgām iespējām atbildīgajam ES komisāram *Vladimír Špidla*, 2007. gada 27. aprīlī tika oficiāli parakstīts un iesniegts presei.

Nolīguma mērķis ir novērst un vajadzības gadījumā atrisināt problēmas saistībā ar iebiedēšanu, seksuālu uzmākšanos un fizisku vardarbību darbavietā. Nolīgumā ir nosodīti visi uzmākšanās un vardarbības veidi un apstiprināts, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt aizsardzību pret tiem. Uzņēmumi Eiropā ir aicināti pieņemt stingru politiku cīņā pret šādu izturēšanos un precizēt procedūras, lai attiecīgi rīkotos uzmākšanās un vardarbības gadījumos. Šajās procedūrās var būt ietverts neformāls posms, iesaistot tajā [uzņēmuma] vadības un darbinieku pilnvarotas personas. Sūdzības jāizskata un atbildes par pieņemto lēmumu jāsniedz nekavējoties. Jāievēro personas cieņas neaizskaršanas, konfidencialitātes, taisnīguma un vienlīdzīgas attieksmes principi. Pret personu, kas ir bijusi vainīga, tiks veikti attiecīgi pasākumi, tostarp, disciplinārsods vai pat atļaišana, un aizskartā persona vajadzības gadījumā saņems atbalstu saistībā ar reintegrāciju.

Nolīguma parakstītāju, t.i., valsts sociālo partneru organizāciju, biedriem šis autonomais nolīgums ir jāīsteno saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darbiniekiem, kā arī dalībvalstīm, kā paredzēts EK līguma 139. panta 2. punktā attiecībā uz pirmo no iespējām. Nolīgums jāīsteno trīs gadu laikā no tā parakstīšanas dienas. Ceturtajā gadā Sociālā dialoga komiteja sagatavos ziņojumu par nolīguma īstenošanu.

<sup>1</sup> C/2004/5220.

Ievērojot sociālo partneru neatkarības principu, Komisijai ir īpaša loma saistībā ar autonomajiem nolīgumiem, kurus īsteno atbilstīgi pirmajai iespējai, kas minēta EK līguma 139. panta 2. punktā, ja attiecīgais nolīgums ir noslēgts EK līguma 138. pantā minēto apspriežu rezultātā<sup>2</sup>. Komisija jo īpaši ir uzņēmusies pēc nolīguma teksta *ex ante* novērtēšanas publicēt autonomos nolīgumus un informēt Eiropas Parlamentu un Padomi. Šī *ex ante* novērtēšana attiecas gan uz nolīguma parakstītāju pārstāvību, gan uz nolīguma noteikumiem.

**Pārstāvība** Komisija uzskata, ka atbilstīgi iepriekšējiem pētījumiem nolīguma slēdzēju kolektīvā un darba devēju un darbinieku individuālā pārstāvība ir pietiekama<sup>3</sup>, lai Eiropas līmenī parakstītu starpnozaru nolīgumu. Iepriekš vairākkārt tām nav bijusi tiesībspēja slēgt Eiropas līmeņa pamatnolīgumus. Visiem nolīguma parakstītājiem ir pilnvaras pārstāvēt [savu organizāciju] biedrus, apspriežot sociālo dialogu, un tās ir apstiprinājušas nolīgumu saskaņā ar iekšējām lēmumu pieņemšanas procedūrām.

**Saturs** Pamatnolīguma atsevišķas klauzulas par uzmākšanos un vardarbību darbavietā ir saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem, un tā mērķis ir atbilstīgs Eiropas politikas mērķiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Nolīgumā izmanto nevis juridisku, bet gan uz rīcību orientētu pieeju, lai risinātu uzmākšanās un vardarbības problēmas uzņēmumu līmenī. Komisija uzskata, ka šis nolīgums ir lietderīgs sociālo partneru ieguldījums ne tikai darba drošības un veselības aizsardzības jomā, bet arī attiecībā uz darba ņēmēju cieņas aizsardzību un uz modernas darba organizācijas veicināšanu. Ar šo nolīgumu kā tādu attiecīgie ES un valsts tiesību akti gūst pievienoto vērtību, un tas noris atbilstīgi Komisijas apspriežu dokumentā izklāstītajiem virzieniem.

Atbilstīgi šai *ex ante* novērtēšanai Komisija ir nolēmusi sniegt informāciju Eiropas Parlamentam un Padomei attiecībā uz pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā. Turklāt Komisija aicina Eiropas iestādes savu iespēju robežās veicināt nolīgumu, nodrošinot gan atbilstīgu reklāmu, gan atbalstot tā īstenošanu valstu līmenī.

Komisija [nolīguma] īstenošanā sniegs vajadzīgo atbalstu sociālajiem partneriem. Turklāt, beidzoties īstenošanas periodam, Komisija, vienlaikus dodot priekšroku sociālo partneru pašu veiktajai uzraudzībai, veiks uzraudzību, lai novērtētu, cik lielā mērā nolīgums ir veicinājis Kopienas mērķu sasniegšanu.

<sup>2</sup> Skatīt COM (2004) 557, 12.8.2004.

<sup>3</sup> Eiropas sociālo partneru pārstāvības novērtēšanas pamatā ir trīs kritēriji, kas izklāstīti [paziņojumā] COM (93) 600. Lai uzskatītu, ka pārstāvība ir pietiekama, sociālajiem partneriem jābūt starpnozaru pārstāvjiem vai jābūt saistītiem ar konkrētām nozarēm vai kategorijām un jābūt organizētiem Eiropas līmenī; jābūt no organizācijām, kuras ir neatņemamas un atzītas dalībvalstu sociālo partneru struktūru daļas, tām ir jābūt tiesībspējai vest sarunas par nolīgumiem, un kuras pēc iespējas vairāk pārstāv visas dalībvalstis; jābūt atbilstīgām struktūrām, lai nodrošinātu efektīvu līdzdalību apspriežu procesā.

## PIELIKUMS

### PAMATNOLĪGUMS PAR UZMĀKŠANĀS UN VARDARBĪBAS NOVĒRŠANU DARBAVIETĀ

2007. gada 26. aprīlis

(Autentisks ir tikai teksts angļu valodā.) Sociālie partneri nav pārbaudījuši un apstiprinājuši šo tulkojumu.

#### 1. IEVADS

Viena no veiksmīgam uzņēmumam raksturīgajām pazīmēm ir personas cieņas savstarpēja ievērošana visos [hierarhijas] līmeņos. Tāpēc uzmākšanās un vardarbība ir nepieņemama. *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* (kā arī *EUROCADRES/CEC* sadarbības komiteja) nosoda visus tās veidus. Šīs organizācijas uzskata, ka tā ir darba devēju un darba ņēmēju abpusēja problēma, kam var būt smagas sociālas un ekonomiskas sekas.

ES tiesību aktos<sup>4</sup> un valstu tiesību aktos noteikts, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt darba ņēmēja aizsardzību pret uzmākšanos un vardarbību darbavietā.

Darbavietas var ietekmēt dažādi uzmākšanas un vardarbības veidi. Tie var būt

- fiziska, psiholoģiska un/vai seksuāla rakstura rīcība;
- atsevišķs aizskārums vai sistemātiski [prettiesiski] izturēšanās veidi;
- starp kolēģiem, darbiniekiem augstākos un zemākos amatu hierarhijas līmeņos vai attiecībā uz trešām pusēm, piemēram, klientiem, pircējiem, pacientiem, skolēniem utt.;
- gan daži cieņas aizskārums gadījumi, gan nopietni tiesību aizskārumi, ieskaitot noziedzīgus nodarījumus, kuru gadījumā vajadzīga valsts iestāžu iejaukšanās.

Eiropas sociālie partneri atzīst, ka uzmākšanās un vardarbība darbavietā potenciāli var ietekmēt jebkuru uzņēmumu un darba ņēmēju neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas vai darba līguma vai darba attiecību veida. Tomēr dažas grupas un nozares var būt vairāk apdraudētas. Praksē minētā problēma neskar visus uzņēmumus un darba ņēmējus.

<sup>4</sup> Cita starpā, tās ir šādas direktīvas:  
Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;  
Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;  
Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;  
Padomes Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā.

Šajā nolīgumā aplūkoti tie uzmākšanās un vardarbības veidi, kuri ir sociālo partneru kompetencē un atbilst 3. iedaļā sniegtajam aprakstam.

## **2. MĒRĶIS**

Minētā nolīguma mērķis ir

- vairot informētību un padziļināt darba devēju, darba ņēmēju un šo personu pārstāvju izpratni par uzmākšanos un vardarbību darbavietā;
- visos līmeņos paredzēt darba devējiem, darba ņēmējiem un šo personu pārstāvjiem uz rīcību orientētu sistēmu, lai darbavietā noteiktu uzmākšanās un vardarbības problēmas, no tām izvairītos un tās pārvaldītu.

## **3. APRAKSTS**

Uzmākšanos un vardarbību izraisa vienas vai vairāku personu nepieņemama izturēšanās, un tā var izpausties dažādi; dažus veidus ir vieglāk noteikt, citus – grūtāk. Darba vide var ietekmēt personas pakļaušanu uzmācīgai vai vardarbīgai rīcībai.

Uzmākšanās ir vērojama tādā gadījumā, kad ar darba pienākumu izpildi saistītos apstākļos viens vai vairāki darba ņēmēji vai darba devējs tiek atkārtoti un ļaunprātīgi izmantoti, apdraudēti un/vai pazemoti.

Vardarbība ir vērojama tādā gadījumā, kad ar darba pienākumu izpildi saistītos apstākļos viens vai vairāki darba ņēmēji vai darba devējs tiek pakļauti vardarbībai.

Uzmākšanos un vardarbību var veikt viens vai vairāki darba ņēmēji vai darba devējs nolūkā ietekmēt vai pazemot personas cieņu, nodarīt bojājumus personas veselībai un/vai radīt naidīgu darba vidi.

## **4. UZMĀKŠANĀS UN VARDARBĪBAS PROBLĒMU NOTEIKŠANA, NOVĒRŠANA UN PĀRVALDĪBA**

Darba devēju un darba ņēmēju izpratnes vairošana un atbilstīgas mācības var mazināt uzmākšanās un vardarbības iespējamību darbavietā.

Uzņēmumos skaidri jāpaziņo, ka nebūs iecietības attiecībā uz uzmākšanos un vardarbību. Šajā paziņojumā norādīs procedūras, ko izpildīs, ja būs attiecīgs gadījums. Minētajās procedūrās var iekļaut neoficiālu posmu, kurā ir pieejamas darba devēja un darbinieku pilnvarotas personas konsultācijas un palīdzība. Uzņēmumā jau izveidotas procedūras var būt piemērotas uzmākšanās un vardarbības problēmu risināšanā.

Piemērotas procedūras pamatā būs turpmāk minētie aspekti, taču tajā neaprobežosies vienīgi ar tiem.

- Visu pušu interesēs ir rīkoties, ievērojot vajadzīgo piesardzību, lai aizsargātu visu attiecīgo personu cieņu un privātumu.

- Personas tiesību aizskāruma gadījumā attiecīgu informāciju nedrīkst izpaust trešai pusei.
- Sūdzības jāizskata un atbildes par pieņemto lēmumu jāsniedz bez nepamatotas aizkavēšanās.
- Visām iesaistītajām pusēm jānodrošina neatkarīga uzklauššana un vienlīdzīga attieksme.
- Sūdzības jāpamato ar sīki izklāstītu informāciju.
- Nav pieļaujams, ka personu nepatiesi apsūdz, un par šādu rīcību var disciplināri sodīt.
- Ir iespējama neatkarīga palīdzība.

Ja konstatē, ka ir notikusi uzņēmējdarbība vai vardarbība, pret personu, kura ir bijusi vainīga, tiks veikti attiecīgi pasākumi. Tie var būt disciplinārsodi vai pat atļaušana.

Aizskartā persona vajadzības gadījumā saņems atbalstu saistībā ar reintegrāciju.

Darba devēji, konsultējoties ar darba ņēmējiem un/vai šo personu pārstāvjiem, noteiks, pārskatīs un uzraudzīs šīs procedūras, lai nodrošinātu, ka tās ir efektīvas gan attiecībā uz problēmu novēršanu, gan tās risinot, tiklīdz [minētās] problēmas rodas.

Vajadzības gadījumā, lai aplūkotu ārējas vardarbības gadījumus, var piemērot šīs sadaļas noteikumus.

## 5. ZIŅOJUMS PAR ĪSTENOŠANU UN IZPILDES PĀRBAUDE

Saistībā ar EK līguma 139. pantu šajā autonomajā Eiropas līmeņa pamatnolīgumā *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* biedri (un *EUROCADRES/CEC* sadarbības komiteja) uzņemas to īstenot atbilstīgi procedūrām un praksei, kas raksturīga darba devējiem un darbiniekiem dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs.

Turklāt nolīguma parakstītāji aicina biedru organizācijas, kas darbojas kandidātvalstīs, īstenot šo nolīgumu.

Šo nolīgumu īsteno trīs gadu laikā no tā parakstīšanas dienas.

Par šā nolīguma izpildi biedru organizācijas ziņos Sociālā dialoga komitejai. Pirmajos trīs gados pēc šā nolīguma parakstīšanas dienas Sociālā dialoga komiteja sagatavos un pieņems gada pārskatu, kurā tā sniegs kopsavilkumu par šā nolīguma izpildi. Ceturtajā gadā Sociālā dialoga komiteja sagatavos pilnīgu ziņojumu par īstenošanas pasākumiem, un Eiropas sociālie partneri to pieņems.

Beidzoties piecu gadu termiņam no šā nolīguma parakstīšanas dienas tā parakstītāji jebkurā laikā to novērtē un pārskata, ja kāda puse to pieprasa.

Ja ir jautājumi par šā nolīguma noteikumiem, iesaistītās biedru organizācijas var kopīgi vai atsevišķi vērsties pie nolīguma parakstītājiem, kuri atbildi sniegs kopīgi vai atsevišķi.

Īstenojot šo nolīgumu, nolīguma parakstītāju [organizāciju] biedri atturas no nevajadzīgu šķēršļu radīšanas MVU.

Šā nolīguma īstenošana nerada tiesisku pamatu, lai šā nolīguma darbības jomā samazinātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni.

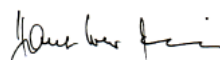
Šis nolīgums neskar darba devēju un darba ņēmēju tiesības slēgt atbilstīga līmeņa, tostarp Eiropas līmeņa, nolīgumus, kuri pielāgo un/vai papildina šā nolīguma nosacījumus tādā veidā, ka tiek ņemtas vērā ieinteresēto darba devēju un darba ņēmēju sevišķās vajadzības.




**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](http://www.etuc.org)



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
[www.ueapme.com](http://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](http://www.ceep.eu)