

**EL**

**EL**

**EL**



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 8.11.2007  
COM(2007) 686 τελικό

-

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ**

**για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαisiού σχετικά με την παρενόχληση και  
τη βία στην εργασία**

## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

### για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία

Στόχος της παρούσας ανακοίνωσης είναι να ενημερώσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, η οποία υπεγράφη από τις ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME και το CEEP στις 26 Απριλίου 2007. Πρόκειται για την τρίτη αυτόνομη συμφωνία που διαπραγματεύονται οι διακλαδικοί κοινωνικοί εταίροι της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατόπιν διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με αυτούς, βάσει του άρθρου 138 της συνθήκης ΕΚ.

Στις 23 Δεκεμβρίου 2004 η Επιτροπή αποφάσισε να κινήσει το πρώτο στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τη βία στην εργασία και τις επιπτώσεις της στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία<sup>1</sup>, στο πλαίσιο της ατζέντας της Επιτροπής στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, η οποία ορίστηκε στην κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2002-2006.

Κατόπιν, οι διακλαδικοί κοινωνικοί εταίροι της Ευρωπαϊκής Ένωσης πληροφόρησαν την Επιτροπή ότι θα διοργανώσουν σεμινάριο σχετικά μ' αυτό το θέμα, προκειμένου να διερευνήσουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης αυτόνομης συμφωνίας, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας τους για κοινωνικό διάλογο για την περίοδο 2003-2005. Μετά το εν λόγω σεμινάριο, οι οργανώσεις προετοίμασαν τις διαπραγματευτικές εντολές τους και άρχισαν επίσημα διαπραγματεύσεις στις 6 Φεβρουαρίου 2006. Οι διαπραγματεύσεις για μια συμφωνία-πλαίσιο διήρκεσαν περισσότερο από δέκα μήνες και ολοκληρώθηκαν με επιτυχία στις 15 Δεκεμβρίου 2006. Κατόπιν έγκρισης από τους εσωτερικούς φορείς λήψης αποφάσεων των τεσσάρων συμμετασχουσών οργανώσεων κοινωνικών εταίρων, η συμφωνία υπεγράφη επίσημα στις 27 Απριλίου 2007 με την παρουσία του επιτρόπου που είναι αρμόδιος για την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις και την ισότητα των ευκαιριών, κ. Vladimír Špidla, και παρουσιάστηκε στον Τύπο.

Η συμφωνία έχει ως σκοπό να προλάβει και, όταν χρειάζεται, να διαχειριστεί τα προβλήματα εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και σωματικής βίας στο χώρο εργασίας. Καταδικάζει όλες τις μορφές παρενόχλησης και βίας και επιβεβαιώνει το καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζομένους από αυτές. Ζητείται από τις εταιρείες της Ευρώπης να υιοθετήσουν πολιτική μηδενικής ανοχής σε τέτοια συμπεριφορά και να καθιερώσουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης και βίας, όταν παρουσιάζονται. Οι διαδικασίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ένα ανεπίσημο στάδιο, στο οποίο θα συμμετέχει ένα άτομο που χαίρει εμπιστοσύνης από τη διοίκηση και από τους εργαζομένους. Οι καταγγελίες πρέπει να ερευνώνται και να αντιμετωπίζονται ταχέως. Πρέπει να τηρούνται οι αρχές της αξιοπρέπειας, της εμπιστευτικότητας, της αμεροληψίας και της δίκαιης μεταχείρισης. Θα λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα κατά του δράστη, συμπεριλαμβανομένων πειθαρχικών μέτρων μέχρι και απόλυσης, και θα παρέχεται στήριξη στο θύμα και, εφόσον απαιτείται, θα γίνεται επανένταξή του.

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

Η αυτόνομη συμφωνία θα εφαρμοστεί από τα μέλη των υπογραφόντων μερών, δηλαδή τις εθνικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των εκάστοτε κοινωνικών εταίρων και των κρατών μελών, όπως προβλέπεται από την πρώτη εναλλακτική δυνατότητα του άρθρου 139 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ. Θα εφαρμοστεί εντός τριών ετών από την υπογραφή της. Το τέταρτο έτος, η επιτροπή κοινωνικού διαλόγου θα καταρτίσει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας.

Η Επιτροπή, μολονότι τηρεί την αρχή της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, έχει να διαδραματίσει ιδιαίτερο ρόλο στην ειδική περίπτωση των αυτόνομων συμφωνιών που εφαρμόζονται σύμφωνα με την πρώτη εναλλακτική δυνατότητα του άρθρου 139 παράγραφος 2, εάν η συμφωνία ήταν αποτέλεσμα διαβούλευσης βάσει του άρθρου 138<sup>2</sup>. Ειδικότερα, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να δημοσιεύει τις αυτόνομες συμφωνίες και να ενημερώνει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αφού προβεί σε εκ των προτέρων αξιολόγηση του κειμένου. Η εν λόγω εκ των προτέρων αξιολόγηση καλύπτει τόσο την αντιπροσωπευτικότητα των υπογραφόντων μερών όσο και το περιεχόμενο της συμφωνίας.

**Αντιπροσωπευτικότητα:** η Επιτροπή θεωρεί ότι, όπως εξετάστηκε σε προηγούμενες μελέτες, τα υπογράφοντα μέρη, συλλογικά, είναι επαρκώς αντιπροσωπευτικά<sup>3</sup> των κοινωνικών εταίρων, ώστε να υπογράψουν μια διακλαδική συμφωνία σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σε πολλές περιπτώσεις, κατά το παρελθόν, κατέδειξαν την ικανότητά τους να συνάπτουν ευρωπαϊκές συμφωνίες-πλαίσια. Όλα τα υπογράφοντα μέρη έχουν εντολή να αντιπροσωπεύουν τα μέλη τους στις διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και έχουν εγκρίνει τη συμφωνία σύμφωνα με τις εσωτερικές τους διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

**Περιεχόμενο:** οι επιμέρους ρήτρες της συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία είναι σύμφωνες με το κοινοτικό δίκαιο, και οι στόχοι της συνάδουν με τους στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η συμφωνία ακολουθεί μάλλον μια προσέγγιση προσανατολισμένη στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών παρά μια νομική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας σε επίπεδο εταιρειών. Η Επιτροπή θεωρεί ότι η εν λόγω συμφωνία αποτελεί χρήσιμη συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων στην προστασία όχι μόνο της υγείας και της ασφάλειας αλλά και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, καθώς και στην προώθηση των σύγχρονων οργανώσεων εργασίας. Έτσι, η συμφωνία προσθέτει αξία στη σχετική κοινοτική και εθνική νομοθεσία, στο πλαίσιο των όσων προβλέπονται στο έγγραφο διαβούλευσης της Επιτροπής.

Βάσει της εν λόγω εκ των προτέρων αξιολόγησης, η Επιτροπή αποφάσισε να ενημερώσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για τη συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Επιπλέον, η Επιτροπή καλεί τα ευρωπαϊκά όργανα να

<sup>2</sup> Βλ. COM(2004) 557 της 12.8.2004.

<sup>3</sup> Η αξιολόγηση της αντιπροσωπευτικότητας των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασίζεται στα τρία κριτήρια που διατυπώθηκαν στο έγγραφο COM(93) 600. Προκειμένου να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικές, οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων πρέπει:

- να είναι διακλαδικές, ή να σχετίζονται με συγκεκριμένους τομείς ή κατηγορίες, και να είναι οργανωμένες σε ευρωπαϊκό επίπεδο·
- να απαρτίζονται από οργανώσεις που αποτελούν -οι ίδιες- αναπόσπαστο και αναγνωρισμένο μέρος των δομών των κοινωνικών εταίρων των κρατών μελών και με αρμοδιότητα να διαπραγματεύονται συμφωνίες, και οι οποίες είναι, κατά το δυνατόν, αντιπροσωπευτικές όλων των κρατών μελών·
- να διαθέτουν επαρκείς δομές ώστε να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή τους στη διαδικασία διαβούλευσης.

προωθήσουν τη συμφωνία με τα δικά τους μέσα, τόσο προσφέροντάς της επαρκή δημοσιότητα όσο και στηρίζοντας την εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο.

Η Επιτροπή θα παράσχει οιαδήποτε αναγκαία στήριξη στους κοινωνικούς εταίρους κατά τη διάρκεια της διαδικασίας εφαρμογής. Επιπλέον, όταν λήξει η περίοδος εφαρμογής, η Επιτροπή, μολονότι δίνει προτεραιότητα στην παρακολούθηση που ανέλαβαν οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι, θα προβεί σε δική της παρακολούθηση, προκειμένου να αξιολογήσει το βαθμό στον οποίον η συμφωνία συνέβαλε στην επίτευξη των κοινοτικών στόχων.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

26 Απριλίου 2007

*(Το κείμενο στην αγγλική γλώσσα είναι το μόνο αυθεντικό. Η παρούσα μετάφραση δεν ελέγχθηκε και δεν εγκρίθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους.)*

#### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας των άλλων σε όλα τα επίπεδα στο χώρο εργασίας είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των επιτυχημένων οργανώσεων. Γι' αυτό το λόγο, η παρενόχληση και η βία δεν είναι αποδεκτές. Οι BUSINESSEUROPE, UEAPME, ETUC και το CEEP (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES/CEC) τις καταδικάζουν σε όλες τις μορφές τους. Θεωρούν ότι η αντιμετώπιση αυτού του θέματος, το οποίο μπορεί να έχει σοβαρές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις, αποτελεί κοινή μέριμνα των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Το δίκαιο της ΕΕ<sup>4</sup> και τα εθνικά δίκαια ορίζουν την προστασία των εργαζομένων από την παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας ως καθήκον των εργοδοτών.

Ο χώρος εργασίας μπορεί να πληγεί από διάφορες μορφές παρενόχλησης και βίας· συγκεκριμένα:

- σωματική, ψυχολογική ή/και σεξουαλική μορφή·
- μεμονωμένα περιστατικά ή συστηματικότερα πρότυπα συμπεριφοράς·
- μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων ή από τρίτους όπως πελάτες, ασθενείς, μαθητές κ.λπ.·
- από ασήμαντες περιπτώσεις έλλειψης σεβασμού έως σοβαρότερες ενέργειες, συμπεριλαμβανομένων αξιόποινων πράξεων που απαιτούν την παρέμβαση των δημόσιων αρχών.

Οι κοινωνικοί εταίροι της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν ότι η παρενόχληση και η βία μπορούν δυνητικά να θίξουν οποιονδήποτε χώρο εργασίας και οποιονδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας, τον τομέα

<sup>4</sup> Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ακόλουθες οδηγίες:

- οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής·
- οδηγία 2000/78/ΕΚ, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία·
- οδηγία 2002/73/ΕΚ, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας·
- οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

δραστηριότητας ή τη μορφή της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης. Εντούτοις, ορισμένες ομάδες και τομείς μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο. Στην πράξη, δεν θίγονται όλοι οι χώροι εργασίας ούτε όλοι οι εργαζόμενοι.

Η παρούσα συμφωνία αντιμετωπίζει τις μορφές παρενόχλησης και βίας που εμπíπτουν στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων και αντιστοιχούν στην περιγραφή που πραγματοποιείται στο τμήμα 3 κατωτέρω.

## **2. ΣΤΟΧΟΣ**

Στόχος της παρούσας συμφωνίας είναι:

- η αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης -από τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους- της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας·
- η παροχή -στους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους σε όλα τα επίπεδα- ενός πλαισίου προσανατολισμένου στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση των προβλημάτων παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας.

## **3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ**

Η παρενόχληση και η βία οφείλονται στη μη αποδεκτή συμπεριφορά ενός ή περισσότερων ατόμων και μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, ορισμένες από τις οποίες μπορούν να εντοπιστούν ευκολότερα από άλλες. Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επηρεάσει την έκθεση των ατόμων στην παρενόχληση και τη βία.

Παρενόχληση υπάρχει όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντικά στελέχη υφίστανται κακομεταχείριση, απειλούνται ή/και ταπεινώνονται εσκεμμένα και κατ' επανάληψη υπό συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία.

Βία υπάρχει όταν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή διευθυντικά στελέχη δέχονται επίθεση υπό συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία.

Η παρενόχληση και η βία μπορούν να ασκηθούν από ένα ή περισσότερα διευθυντικά στελέχη ή εργαζομένους, με σκοπό ή συνέπεια την προσβολή της αξιοπρέπειας κάποιου διευθυντικού στελέχους ή εργαζομένου, τη βλάβη της υγείας του ή/και τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος.

## **4. ΠΡΟΛΗΨΗ, ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ**

Η αύξηση της ευαισθητοποίησης και η κατάλληλη κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να διαθέτουν μια σαφή δήλωση, στην οποία να διακηρύσσεται ότι η παρενόχληση και η βία δεν είναι ανεκτές. Η δήλωση αυτή θα καθορίζει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται, όταν ανακύπτουν σχετικά περιστατικά. Οι διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν ένα ανεπίσημο στάδιο, στο

οποίο ένα άτομο που χαίρει εμπιστοσύνης από τη διοίκηση και από τους εργαζομένους είναι διαθέσιμο να παρέχει συμβουλές και βοήθεια. Προϋπάρχουσες διαδικασίες μπορεί να είναι κατάλληλες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας.

Μια κατάλληλη διαδικασία στηρίζεται αλλά δεν περιορίζεται από τα ακόλουθα:

- είναι προς το συμφέρον όλων των μερών να εφαρμόζεται η απαραίτητη διακριτικότητα, ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων·
- δεν πρέπει να αποκαλύπτονται πληροφορίες σε μέρη που δεν εμπλέκονται στην υπόθεση·
- οι καταγγελίες πρέπει να ερευνώνται και να αντιμετωπίζονται χωρίς άσκοπη καθυστέρηση·
- σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση·
- οι καταγγελίες πρέπει να τεκμηριώνονται με λεπτομερείς πληροφορίες·
- δεν πρέπει να υπάρχει ανοχή για ψευδείς κατηγορίες, και αυτές μπορεί να συνεπάγονται πειθαρχική ποινή·
- μπορεί να βοηθήσει η παροχή εξωτερικής βοήθειας.

Εάν στοιχειοθετηθεί ότι συνέβη παρενόχληση και βία, λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα σε σχέση με το(-ους) δράστη(-ες)· αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν πειθαρχικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης μέχρι και της απόλυσης.

Στο(-α) θύμα(-τα) παρέχεται στήριξη και, εφόσον απαιτείται, βοήθεια επανένταξης.

Οι εργοδότες, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή/και τους αντιπροσώπους τους, καθιερώνουν, επανεξετάζουν και παρακολουθούν αυτές τις διαδικασίες, έτσι ώστε να εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητά τους όσον αφορά τόσο την πρόληψη των προβλημάτων όσο και την αντιμετώπισή τους, όταν ανακύπτουν.

Όταν απαιτείται, οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου μπορούν να εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση περιστατικών εξωτερικής βίας.

## **5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ**

Στο πλαίσιο του άρθρου 139 της Συνθήκης, η παρούσα αυτόνομη ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των BUSINESS EUROPE, UEAPME, ETUC και CEEP (και την επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES/CEC) να την εφαρμόσουν σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές που αφορούν ειδικά τους κοινωνικούς εταίρους στα κράτη μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Τα υπογράφοντα μέρη καλούν επίσης τις οργανώσεις-μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.



Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας πραγματοποιείται εντός τριών ετών από την ημερομηνία υπογραφής της.

Οι οργανώσεις-μέλη υποβάλλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας στην επιτροπή κοινωνικού διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών ετών μετά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας, η επιτροπή κοινωνικού διαλόγου καταρτίζει και εγκρίνει ετήσιο πίνακα, ο οποίος συνοψίζει την τρέχουσα εφαρμογή της συμφωνίας. Πλήρης έκθεση σχετικά με τις αναληφθείσες ενέργειες εφαρμογής καταρτίζεται από την επιτροπή κοινωνικού διαλόγου και εγκρίνεται από τους κοινωνικούς εταίρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τη διάρκεια του τέταρτου έτους.

Τα υπογράφοντα μέρη αξιολογούν και επανεξετάζουν τη συμφωνία ανά πάσα στιγμή μετά την πενταετία από την ημερομηνία υπογραφής, εφόσον ζητηθεί από ένα από αυτά.

Σε περίπτωση που υποβληθούν ερωτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο της παρούσας συμφωνίας, οι συμμετέχουσες οργανώσεις-μέλη μπορούν, από κοινού ή η καθεμία ξεχωριστά, να τις παραπέμψουν στα υπογράφοντα μέρη, τα οποία, από κοινού ή το καθένα ξεχωριστά, θα απαντήσουν.

Κατά την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας τα μέλη των υπογραφόντων μερών αποφεύγουν την άσκοπη επιβάρυνση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Η εφαρμογή, της παρούσας συμφωνίας δεν συνιστά βάσιμο λόγο για υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα της παρούσας συμφωνίας.

Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού επιπέδου, συμφωνίες για την αναπροσαρμογή ή/και τη συμπλήρωση της παρούσας συμφωνίας με τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες των σχετικών κοινωνικών εταίρων.



**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