

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 8.11.2007
COM(2007) 686 final

-

COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI PARLAMENTUL EUROPEAN

**prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de
muncă**

COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI PARLAMENTUL EUROPEAN

prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă

Prezenta comunicare își propune să informeze Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene cu privire la acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă, semnat la 26 aprilie 2007 de CES (Confederația Europeană a Sindicatelor), BUSINESSEUROPE, UEAPME (Uniunea europeană a întreprinderilor meșteșugărești și a întreprinderilor mici și mijlocii) și CEEP (Centrul european al întreprinderilor cu participare publică). Acesta reprezintă al treilea acord autonom care urmează să fie negociat de partenerii sociali europeni la nivel interprofesional, în urma unei consultări organizate de Comisia Europeană în conformitate cu articolul 138 din Tratatul CE.

La 23 decembrie 2004, Comisia a decis să lanseze prima etapă de consultare a partenerilor sociali cu privire la violența la locul de muncă și efectele acesteia asupra sănătății și securității la locul de muncă¹, în contextul agendei Comisiei în domeniul sănătății și securității ocupaționale, prezentată în cadrul Strategiei comunitare privind sănătatea și securitatea în muncă pentru perioada 2002-2006.

Ulterior, partenerii sociali europeni la nivel interprofesional au informat Comisia cu privire la faptul că ei vor organiza un seminar pe această temă pentru a analiza posibilitatea de a negocia un acord autonom, în conformitate cu programul lor de lucru pentru dialog social corespunzător perioadei 2003-2005. În urma seminarului, organizațiile și-au pregătit mandatele de negociere și, la 6 februarie 2006, au deschis negocierile în mod oficial. Negocierile privind acordul cadru au durat mai mult de zece luni și au fost încheiate cu succes la 15 decembrie 2006. După ce a fost aprobat de organismele interne decizionale ale celor patru organizații ale partenerilor sociali implicate în negocieri, acordul a fost semnat în mod oficial la 27 aprilie 2007, în prezența comisarului responsabil pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și oportunități egale, Vladimír Špidla și a fost prezentat presei.

Obiectivul acordului este prevenirea și, dacă este cazul, gestionarea problemelor referitoare la cazurile de intimidare, hărțuire sexuală și violență fizică la locul de muncă. Acordul condamnă toate formele de hărțuire și violență și confirmă responsabilitatea angajatorului de a proteja lucrătorii împotriva acestora. Companiile din Europa sunt invitate să adopte o politică de toleranță zero față de un astfel de comportament și să definească proceduri pentru rezolvarea eventualelor cazuri de hărțuire și violență. Aceste proceduri pot include o etapă informală care să implice o persoană care se bucură de încredere din partea administrației și a forței de muncă. Plângerile ar trebui investigate și rezolvate într-un termen scurt. Este necesar să se respecte principiile de demnitate, confidențialitate, imparțialitate și tratament egal. Se vor lua măsuri convenite împotriva făptașului, de la măsuri disciplinare până la concediere, iar victima va beneficia de sprijin în vederea reintegrării, dacă este cazul.

Acordul autonom urmează să fie pus în aplicare de membrii părților semnatare, precum organizațiile naționale ale partenerilor sociali, în conformitate cu procedurile și practicile specifice administrației, forței de muncă și statelor membre, în acord cu dispozițiile primei alternative de la articolul 139 alineatul (2) din Tratatul CE. Acordul urmează să fie pus în

¹ C/2004/5220.

aplicare în decurs de trei ani de la semnarea acestuia. În al patrulea an, Comitetul pentru dialog social va pregăti un raport privind punerea în aplicare a acordului.

Asigurând respectarea principiului de autonomie a partenerilor sociali, Comisia deține un rol deosebit în ceea ce privește cazul specific al acordurilor autonome puse în aplicare în conformitate cu prima alternativă de la articolul 139 alineatul (2), în cazul în care acordul a rezultat în urma unei consultări în temeiul articolului 138². În mod special, Comisia s-a angajat să publice acordurile autonome și să informeze Parlamentul European și Consiliul, după realizarea unei evaluări preliminare a textului. Această evaluare preliminară acoperă atât reprezentativitatea părților semnatare, cât și conținutul acordului.

Reprezentativitate: Comisia consideră că, după cum se analizează în studiile anterioare, părțile semnatare sunt în mod colectiv, îndeajuns de reprezentative³ pentru partenerii sociali din cadrul administrației și forței de muncă pentru a semna un acord interprofesional la nivel european. În câteva rânduri din trecut aceștia și-au demonstrat capacitatea de a încheia acorduri cadru europene. Toate părțile semnatare au mandatul de a-și reprezenta membrii în cadrul negocierilor privind dialogul social și au aprobat acordul în conformitate cu procedurile interne proprii de luare a deciziilor.

Conținut: Clauzele individuale din acordul cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă sunt în conformitate cu legislația comunitară, iar scopul acestuia respectă obiectivele politicii europene în domeniul sănătății și securității la locul de muncă. Acordul prezintă un caracter orientat mai mult spre acțiune decât unul juridic pentru a se ocupa de cazurile de hărțuire și de violență la nivelul companiilor. Comisia consideră că acest acord reprezintă o contribuție utilă din partea partenerilor sociali pentru a proteja nu numai sănătatea și securitatea lucrătorilor, dar și demnitatea acestora, precum și pentru a promova organizațiile de muncă moderne. Astfel, acordul oferă valoare legislației UE și naționale aferente, în acord cu orientările prezentate în documentul de consultare al Comisiei.

Pe baza acestei evaluări preliminare, Comisia a decis să informeze Parlamentul European și Consiliul cu privire la acordul cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă. În plus, Comisia invită instituțiile europene să promoveze acordul prin propriile mijloace, asigurându-i atât un nivel adecvat de publicitate, cât și sprijinind punerea în aplicare a acestuia la nivel național.

Comisia va acorda orice sprijin necesar partenerilor sociali pe parcursul procesului de punere în aplicare. Pe lângă acestea, în momentele expirării perioadei de punere în aplicare, Comisia va realiza propriul proces de monitorizare pentru a evalua măsura în care acordul a contribuit la realizarea obiectivelor comunitare, acordând în același timp prioritate monitorizării efectuate de partenerii sociali înșiși.

² A se vedea COM(2004) 557 din 12.8.2004.

³ Evaluarea reprezentativității partenerilor sociali europeni are la bază trei criterii prezentate în COM(93) 600. Pentru a fi considerate drept reprezentative, organizațiile partenerilor sociali trebuie:

- să aibă un caracter interprofesional sau să aibă legătură cu anumite sectoare sau categorii și să fie organizate la nivel european;
- să aibă în componența lor organizații care sunt ele însele parte integrantă și recunoscută a structurilor partenerilor sociali din statele membre și să dețină capacitatea de a negocia acorduri, precum și să fie, în măsura posibilului, reprezentative pentru toate statele membre;
- să dețină structuri adecvate pentru a asigura participarea lor efectivă în procesul de consultări.

ANEXĂ

ACORDUL CADRU PRIVIND HĂRȚUIREA ȘI VIOLENȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

26 aprilie 2007

(Numai textul în limba engleză este autentic. Prezenta traducere nu a fost nici verificată și nici aprobată de partenerii sociali.)

1. INTRODUCERE

Respectul reciproc față de demnitatea celorlalți, la toate nivelele de la locul de muncă, reprezintă una dintre caracteristicile principale ale organizațiilor competitive. Acesta este motivul pentru care hărțuirea și violența sunt inacceptabile, iar BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES (precum și comitetul de legătură EUROCADRES/CEC) condamnă toate formele acestora. Entitățile de mai sus consideră că rezolvarea acestei probleme, care poate avea consecințe sociale și economice grave, este în interesul reciproc al angajatorilor și al lucrătorilor.

Atât legislația UE⁴, cât și cea națională stabilesc obligația care revine angajatorilor de a proteja lucrătorii împotriva hărțuirii și violenței la locul de muncă.

Diverse forme de hărțuire și violență se pot manifesta la locurile de muncă. Acestea pot:

- să fie de natură fizică, psihologică și/sau sexuală,
- să constituie incidente izolate sau tipuri de comportament cu un caracter mai sistematic,
- să se manifeste între colegi, între superiori și subordonați sau să fie exercitate de către părți terțe precum clienți, pacienți, elevi etc.
- să varieze de la cazuri minore de lipsă de respect, la acțiuni mult mai grave, inclusiv fapte penale care necesită intervenția autorităților publice.

Partenerii sociali europeni admit faptul că hărțuirea și violența se pot manifesta la orice loc de muncă și pot afecta orice lucrător, indiferent de dimensiunea companiei, de domeniul de activitate sau de tipul de contract sau relație de muncă. Cu toate

⁴ Printre altele, legislația comunitară include următoarele directive:

- Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
- Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

acestea, anumite grupuri și sectoare pot prezenta riscuri mai mari. În principiu, nu sunt afectate toate locurile de muncă și toți lucrătorii.

Prezentul acord ia în considerare acele forme de hărțuire și violență care sunt de competența partenerilor sociali și care corespund descrierii făcute în secțiunea 3 de mai jos.

2. OBIECTIV

Obiectivul prezentului acord este:

- să sporească nivelul de sensibilizare și de înțelegere a angajatorilor, lucrătorilor și a reprezentanților acestora cu privire la hărțuire și la violență la locul de muncă,
- să ofere angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora de la toate nivelele un cadru orientat spre acțiune pentru a identifica, preveni și gestiona problemele legate de hărțuire și de violență la locul de muncă.

3. DESCRIERE

Hărțuirea și violența sunt cauzate de comportamentul inacceptabil al unuia sau mai multor persoane și se pot prezenta sub numeroase forme diferite, unele dintre acestea fiind mai ușor de identificat decât altele. Mediul de lucru poate influența expunerea persoanelor la hărțuire și violență.

Hărțuirea are loc atunci când unul sau mai mulți lucrători sau persoane cu funcții de conducere sunt abuzate, amenințate și/sau umilite în mod repetat și deliberat în situații legate de muncă.

Violență se produce atunci când unul sau mai mulți lucrători sau persoane cu funcții de conducere sunt agresate în situații legate de muncă.

Hărțuirea și violența pot fi exercitate de una sau mai multe persoane cu funcții de conducere sau lucrători în scopul sau având ca efect încălcarea demnității unei persoane cu funcții de conducere sau a unui lucrător, având consecințe dăunătoare asupra sănătății persoanei în cauză și/sau generând un mediu de lucru ostil.

4. PREVENIREA, IDENTIFICAREA ȘI GESTIONAREA PROBLEMELOR LEGATE DE HĂRȚUIRE ȘI VIOLENȚĂ

Sensibilizarea persoanelor cu funcții de conducere și a lucrătorilor, precum și asigurarea unei formări adecvate pentru aceștia poate diminua probabilitatea apariției cazurilor de hărțuire și violență la locul de muncă.

Este necesar ca întreprinderile să întocmească o declarație clară în sensul că hărțuirea și violența nu sunt tolerate. Declarația va specifica procedurile de urmat atunci când apar astfel de cazuri. Procedurile pot include o etapă informală în care o persoană care se bucură de încredere din partea administrației și a lucrătorilor este disponibilă să ofere consiliere și asistență. Procedurile existente în prealabil pot fi adecvate pentru rezolvarea cazurilor de hărțuire și violență.

Următoarele elemente vor sprijini o procedură adecvată, dar care nu se va limita la acestea:

- Este în interesul tuturor părților să acționeze dând dovadă de discreția necesară pentru a proteja demnitatea și viața privată a tuturor.
- Nu se va face cunoscută nicio informație părților care nu sunt implicate în cazul respectiv.
- Plângerile trebuie investigate și rezolvate fără vreo întârziere nejustificată.
- Toate părțile implicate au dreptul la o audiere obiectivă și la un tratament echitabil.
- În sprijinul plângerilor trebuie furnizate informații detaliate.
- Nu se acceptă acuzații false, iar acestea pot avea ca rezultat luarea de măsuri disciplinare.
- Sprijinul extern poate fi util.

În situația în care se stabilește producerea unui caz de hărțuire și violență, se iau măsurile cuvenite împotriva făptașului/făptașilor, care pot varia de la măsuri disciplinare până la concediere, inclusiv.

Victima/victimele beneficiază de sprijin și, dacă este necesar, de asistență în vederea reintegrării.

Angajatorii, în consultare cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora stabilesc, revizuiesc și monitorizează procedurile respective pentru a asigura eficiența acestora, atât în ceea ce privește prevenirea problemelor, cât și rezolvarea eventualelor cazuri.

Dacă este necesar, dispozițiile prezentului capitol pot fi aplicate pentru rezolvarea cazurilor de violență externă.

5. PUNERE ÎN APLICARE ȘI MONITORIZARE

În contextul articolului 139 din Tratat, acordul cadru autonom la nivel european angajează membrii BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES (precum și comitetul de legătură EUROCADRES/CEC) să-l pună în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile specifice administrației și forței de muncă din statele membre și din statele din Spațiul Economic European.

Părțile semnatare invită, de asemenea, organizațiile membre ale acestora din țările candidate să pună în aplicare prezentul acord.

Prezentul acord va fi pus în aplicare în decurs de trei ani de la data semnării sale.

Organizațiile membre vor informa Comitetul pentru dialog social cu privire la punerea în aplicare a prezentului acord. În primii trei ani de la data semnării prezentului acord, Comitetul pentru dialog social va pregăti și va adopta un tabel anual de sinteză privind desfășurarea punerii în aplicare a acordului. Comitetul

pentru dialog social va pregăti un raport complet privind măsurile întreprinse pentru punerea în aplicare a acordului, iar partenerii sociali europeni îl vor adopta în cursul celui de-al patrulea an.

Părțile semnatare vor evalua și revizui acordul în orice moment ulterior perioadei de cinci ani de la data semnării acestuia, în cazul în care una dintre părți face o solicitare în acest sens.

În situația în care există întrebări cu privire la conținutul acordului, organizațiile membre implicate pot să se adreseze colectiv sau individual părților semnatare, care vor răspunde în mod colectiv sau individual.

În procesul de punere în aplicare a prezentului acord, membrii părților semnatare evită să impună sarcini inutile pentru IMM-uri.

Punerea în aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de acesta.


Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la un nivel adecvat, inclusiv la cel european, acorduri care să adapteze și/sau să completeze prezentul acord într-un mod care să țină seama de nevoile specifice ale partenerilor sociali implicați.



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