

DA

DA

DA



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 8.11.2007
KOM(2007) 686 endelig

-

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-
PARLAMENTET**

om den europæiske rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-PARLAMENTET

om den europæiske rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen

Formålet med denne meddelelse er at orientere Europa-Parlamentet og Rådet for Den Europæiske Union om den europæiske rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen, der blev undertegnet af EFS, BUSINESSEUROPE, UEAPME og CEEP den 26. april 2007. Det er den tredje selvstændige aftale, som de europæiske arbejdsmarkedsparter på tværs af brancherne indgår, efter en konsultation iværksat af Europa-Kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 138.

Den 23. december 2004 besluttede Kommissionen at lancere den første fase af konsultationen af arbejdsmarkedsparterne vedrørende vold på arbejdspladsen og dens indvirkning på arbejdsmiljøet¹ i forbindelse med Kommissionens egen dagsorden på arbejdsmiljøområdet, jf. fællesskabsstrategien for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2002-2006.

De europæiske arbejdsmarkedsparter på tværs af brancherne orienterede efterfølgende Kommissionen om, at de ville arrangere et seminar om dette emne for at undersøge muligheden for at indgå en selvstændig aftale i overensstemmelse med arbejdsprogrammet for social dialog 2003-2005. Efter afholdelsen af dette seminar forberedte organisationerne deres forhandlingsmandater og indledte officielt forhandlingerne den 6. februar 2006. Forhandlingerne om en rammeaftale varede over ti måneder og blev afsluttet med et positivt resultat den 15. december 2006. Da aftalen var blevet godkendt af de interne beslutningsorganer i de fire arbejdsmarkedsorganisationer, som var involveret i forhandlingerne, blev den officielt underskrevet den 27. april 2007 under overværelse af kommissær Vladimír Špidla med ansvar for beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold og ligestilling og præsenteret for pressen.

Aftalen har til formål at forebygge og i givet fald løse problemer med mobning, sexchikane og fysisk vold på arbejdspladsen. Den fordømmer alle former for mobning og vold og bekræfter arbejdsgiveres pligt til at beskytte arbejdstagere imod en sådan adfærd. Virksomheder i Europa anmodes om at vedtage en politik med nul tolerance over for en sådan adfærd og fastlægge procedurer til håndtering af tilfælde af mobning og vold, hvis de opstår. Sådanne procedurer kan omfatte en uformel fase, der involverer en person, som ledelsen og personalet har tillid til. Klager bør undersøges og håndteres hurtigt. Principperne om værdighed, fortrolighed, uvildighed og retfærdig behandling skal overholdes. Der vil blive truffet passende foranstaltninger over for den person, der udøver mobning eller vold, herunder disciplinære foranstaltninger og i sidste instans afskedigelse, og offeret vil modtage støtte i givet fald med henblik på reintegration.

Den selvstændige aftale skal gennemføres af de underskrivende parters medlemmer, dvs. de nationale arbejdsmarkedsparters organisationer, efter de fremgangsmåder og den praksis, arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne normalt anvender, jf. EF-traktatens artikel 139, stk. 2, første alternativ. Den skal gennemføres inden for tre år efter underskrivelsen. I løbet af det fjerde år skal Udvalget for Den Sociale Dialog udarbejde en rapport om gennemførelsen af aftalen.

¹ C/2004/5220.

Kommissionen skal overholde princippet om arbejdsmarkedsparternes uafhængighed, men den spiller en særlig rolle i forbindelse med selvstændige aftaler, der gennemføres i henhold til artikel 139, stk. 2, første alternativ, hvis aftalen er resultatet af en konsultation under artikel 138². Kommissionen har navnlig forpligtet sig til at offentliggøre selvstændige aftaler og orientere Europa-Parlamentet og Rådet efter at have gennemført en forudgående evaluering af teksten. Denne forudgående evaluering dækker både de underskrivende parter repræsentativitet og aftalens indhold.

Repræsentativitet: Kommissionen er af den opfattelse, at de underskrivende parter, som det fremgår af tidligere undersøgelser, kollektivt er tilstrækkeligt repræsentative³ for arbejdsgivere og arbejdstagere til at underskrive en aftale på tværs af brancherne på europæisk plan. De har tidligere ved flere lejligheder vist deres evne til at indgå europæiske rammeaftaler. Alle de underskrivende parter har et mandat til at repræsentere deres medlemmer i forhandlinger som led i den sociale dialog og har godkendt aftalen i overensstemmelse med deres interne beslutningsprocedurer.

Indhold: Rammeaftalens enkelte bestemmelser om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen er i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen, og formålet med den er på linje med målsætningerne for den europæiske arbejdsmiljøpolitik. Aftalen har en handlingsorienteret, snarere end retlig, tilgang til håndtering af mobning og vold på virksomhedsplan. Kommissionen betragter denne aftale som et værdifuldt bidrag fra arbejdsmarkedsparterne til beskyttelse ikke alene af sundheden og sikkerheden, men også arbejdstagernes værdighed, og til fremme af moderne arbejdstilrettelæggelse. Aftalen tilføjer som sådan merværdi til relevant EU-lovgivning og national lovgivning i overensstemmelse med retningslinjerne i Kommissionens konsultationsdokument.

I lyset af denne forudgående vurdering har Kommissionen besluttet at orientere Europa-Parlamentet og Rådet om rammeaftalen om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen. Endvidere opfordrer Kommissionen EU-institutionerne til selv at fremme aftalen både ved at give den passende omtale og ved at støtte gennemførelsen på nationalt plan.

Kommissionen vil yde enhver nødvendig støtte til arbejdsmarkedsparterne i løbet af gennemførelsesprocessen. Når fristen for iværksættelse er udløbet, foretager Kommissionen endvidere sin egen overvågning af aftalen for at vurdere, i hvilket omfang aftalen har medvirket til at nå Fællesskabets mål. Arbejdsmarkedsparternes overvågning har dog førsteprioritet.

² Jf. KOM(2004) 557 af 12.8.2004.

³ Vurderingen af de europæiske arbejdsmarkedsparters repræsentativitet bygger på de tre kriterier i KOM(93) 600. For at blive betragtet som repræsentative skal arbejdsmarkedsparternes organisationer:

- være tværfaglige eller vedrøre specifikke sektorer eller kategorier og være etableret på europæisk plan
- bestå af organisationer, som selv udgør en integrerende og anerkendt del af medlemsstaternes arbejdsmarkedsparters strukturer med beføjelser til at forhandle aftaler, og som så vidt muligt er repræsentative for alle medlemsstater
- have passende strukturer til at sikre, at de effektivt kan deltage i konsultationsprocessen.

BILAG

RAMMEAFTALE OM BEKÆMPELSE AF MOBNING OG VOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

26. april 2007

(Kun den engelske tekst er autentisk. Denne oversættelse er ikke blevet gennemgået og godkendt af arbejdsmarkedsparterne.)

1. INDLEDNING

Gensidig respekt for andres værdighed på alle planer på arbejdspladsen er et af de vigtigste træk ved succesrige organisationer. Derfor udgør mobning og vold uacceptabel adfærd. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (og forbindelsesudvalget EUROCADRES/CEC) fordømmer en sådan adfærd i enhver form. De betragter det som en fælles opgave for arbejdsgivere og arbejdstagere at håndtere dette problem, der kan få alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

I EU-lovgivningen⁴ og national lovgivning fastlægges arbejdsgiveres pligt til at beskytte arbejdstagere mod mobning og vold på arbejdspladsen.

Mobning og vold på arbejdspladsen kan antage forskellige former. Den kan

- være fysisk, psykologisk og/eller seksuel
- forekomme som en éngangsforeteelse eller et mere systematisk adfærdsmønster
- foregå mellem kolleger, mellem overordnede og underordnede eller i forbindelse med tredjeparter som f.eks. kunder, patienter og elever
- rangere fra mindre tilfælde af mangel på respekt til mere alvorlige handlinger, herunder strafbare handlinger, der kræver indgriben fra offentlige myndigheders side.

De europæiske arbejdsmarkedsparter anerkender, at mobning og vold potentielt kan forekomme på enhver arbejdsplads og være rettet imod enhver arbejdstager, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområdet og ansættelseskontraktens eller -forholdets art. Visse grupper og sektorer kan imidlertid være særligt udsatte. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle arbejdstagere, der er udsatte.

⁴ Denne omfatter bl.a. følgende direktiver:
direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse
direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår
direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Denne aftale vedrører de former for mobning og vold, som henhører under arbejdsmarkedsparternes kompetenceområde og svarer til beskrivelsen i afsnit 3 nedenfor.

2. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at

- at øge arbejdsgiveres, arbejdstageres og deres repræsentanters opmærksomhed om og forståelse af mobning og vold på arbejdspladsen
- forsyne arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter på alle niveauer med en handlingsorienteret ramme med henblik på at indkredse, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med mobning og vold på arbejdspladsen.

3. BESKRIVELSE

Mobning og vold er udtryk for uacceptabel adfærd hos en eller flere enkeltpersoner og kan antage en række forskellige former, hvoraf nogle er lettere at indkredse end andre. Arbejdsmiljøet kan indvirke på, hvor udsatte arbejdstagere er for mobning og vold.

Der er tale om mobning, når en eller flere arbejdstagere eller ledere gentagne gange forsætligt misbruges, trues og/eller ydmyges i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Der er tale om vold, når en eller flere arbejdstagere eller ledere overfaldes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

En eller flere arbejdsgivere eller arbejdstagere kan mobbe eller udøve vold med det formål eller den virkning at underminere en arbejdsgivers eller en arbejdstagers værdighed, påvirke hans/hendes helbred og/eller skabe et fjendtligt arbejdsmiljø.

4. FOREBYGGELSE, INDKREDSNING OG HÅNDTERING AF PROBLEMER MED MOBNING OG VOLD

Øget opmærksomhed hos og målrettede kurser for arbejdsgivere og arbejdstagere kan mindske sandsynligheden for mobning og vold på arbejdspladsen.

Virksomheder skal formulere en klar instruks, hvoraf det fremgår, at mobning og vold ikke tolereres. Instruksen skal omfatte procedurer, der skal følges, hvis der opstår tilfælde heraf. Disse procedurer kan omfatte en uformel fase, hvori en person, som ledelse og arbejdstagere har tillid til, giver vejledning og bistand. Allerede eksisterende procedurer kan evt. anvendes i forbindelse med håndtering af mobning og vold.

En passende procedure skal indeholde, men ikke være begrænset til, følgende elementer:

- Det er i alle parter interesse at udvise den nødvendige diskretion til at beskytte alles værdighed og privatlivets fred.

- Ingen oplysninger bør videregives til parter, der ikke er involveret i sagen.
- Klager bør undersøges og håndteres inden for en rimelig frist.
- Alle involverede parter bør have krav på en uvildig høring og retfærdig behandling.
- Klager bør være veldokumenterede.
- Falske anklager bør ikke tolereres og bør kunne medføre disciplinære foranstaltninger.
- Ekstern bistand kan komme på tale.

Hvis det fastslås, at der har fundet mobning og vold sted, vil der blive taget de nødvendige skridt over for den eller de personer, der udøver mobningen/volden. Dette kan omfatte disciplinære foranstaltninger og i sidste instans afskedigelse.

Offeret/ofrene vil modtage støtte og i givet fald hjælp til reintegration.

Arbejdsgiverne vil i samarbejde med arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter opstille, revidere og overvåge disse procedurer for at sikre, at de er effektive både til at forebygge problemer og håndtere spørgsmål, efterhånden som de opstår.

I givet fald kan bestemmelserne i dette afsnit anvendes til håndtering af ekstern vold.

5. GENNEMFØRELSE OG OPFØLGNING

Ifølge EF-traktatens artikel 139 forpligter denne selvstændige europæiske rammeaftale medlemmerne af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (og forbindelsesudvalget EUROCADRES/CEC) til at gennemføre den efter de fremgangsmåder og den praksis, arbejdsmarkedets parter normalt anvender i medlemsstaterne og i landene i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

De underskrivende parter opfordrer også deres medlemsorganisationer i kandidatlandene til at gennemføre denne aftale.

Denne aftale gennemføres inden for tre år efter datoen for dens underskrivelse.

Medlemsorganisationerne aflægger rapport om gennemførelsen af denne aftale til Udvalget for Den Sociale Dialog. I løbet af de første tre år efter datoen for underskrivelsen af denne aftale udarbejder og vedtager Udvalget for Den Sociale Dialog en årlig oversigt over, hvordan gennemførelsen af aftalen skrider frem. Udvalget for Den Sociale Dialog udarbejder en omfattende rapport om gennemførelsesforanstaltningerne, som vedtages af de europæiske arbejdsmarkedsparter i løbet af det fjerde år.

Når der er gået fem år efter datoen for underskrivelsen, evaluerer og reviderer de underskrivende parter aftalen, når som helst en af dem anmoder herom.

Hvis der er spørgsmål til indholdet i denne aftale, kan involverede medlemsorganisationer sammen eller hver for sig rette henvendelse til de underskrivende parter, som vil besvare henvendelsen sammen eller hver for sig.

I forbindelse med gennemførelsen af denne aftale undgår de underskrivende parter medlemmer at pålægge SMV'er unødige byrder.

Gennemførelsen af denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale.

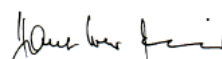
Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager hensyn til de berørte parter specifikke behov.



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