

EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG

OKVIRNI SPORAZUM O UZNEMIRAVANJU I NASILJU NA RADNOM MJESTU

26. travnja 2007.



1. UVOD

Uzajamno poštivanje tuđeg dostojanstva na svim razinama unutar radnoga okruženja jedna je od temeljnih značajki uspješnih organizacija. Zbog toga su uznemiravanje i nasilje na poslu neprihvatljivi. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (i odbor za vezu EUROCADRES/Komisija Europskih zajednica)¹ osuđuju ih u svim njihovim oblicima. Oni smatraju da je u zajedničkom interesu poslodavaca i zaposlenika riješiti ovo pitanje, koje može imati ozbiljne društvene i gospodarske posljedice.

Zakoni EU-a² i nacionalni zakoni definiraju poslodavčevu obvezu zaštite zaposlenika od uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu. Razni oblici uznemiravanja i nasilja mogu utjecati na radno mjesto. Oni mogu

- biti fizičke, psihološke i/ili spolne prirode,
- biti incidenti koji se dogode jedan puta ili dio sustavnijeg ponašanja,
- biti između kolega, između nadređenih i podređenih, ili od strane trećih strana, poput klijenata, kupaca, pacijenata, učenika itd.
- imati raspon od manjih slučajeva nepoštivanja sve do ozbiljnijih postupaka, uključujući kaznene prekršaje koji zahtijevaju intervenciju javnih vlasti.

Europski socijalni partneri uviđaju da uznemiravanje i nasilje mogu pogoditi svako radno mjesto i svakoga radnika, bez obzira na veličinu poduzeća, područje djelatnosti ili oblik ugovora o radu ili radnoga odnosa. Međutim, određene skupine i grane djelatnosti više su ugrožene. U praksi, nisu sva radna mjesta niti svi radnici na udaru.

Ovaj sporazum odnosi se na one oblike uznemiravanja i nasilja koji su pod nadležnošću socijalnih partnera i odgovaraju opisu u odjeljku 3.

2. CILJ

Cilj ovoga sporazuma jest:

- među poslodavcima, zaposlenicima i njihovim predstavnicima podići svijest i razumijevanje uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu
- poslodavcima, zaposlenicima i njihovim predstavnicima na svim razinama osigurati okvir aktivnosti za prepoznavanje, sprječavanje i rješavanje problema uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu

¹ Udruženje poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (BUSINESSEUROPE), Europska udruga obrta i MSP (UEAPME) Europski centar poduzeća u javnom vlasništvu ili od općeg gospodarskog interesa (CEEP) i Europska konfederacija sindikata (ETUC)

² To među ostalim uključuje sljedeće direktive:

- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja
- Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete

Direktiva Vijeća 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika na radnome mjestu

3. OPIS

Uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu rezultat su neprihvatljivoga ponašanja pojedinca ili više osoba i može imati mnoge različite oblike, od kojih je neke lakše prepoznati od drugih. Poslovno okruženje može utjecati na izloženost osoba uznemiravanju i nasilju.

Uznemiravanje jest kada se jednoga ili više zaposlenika ili direktora opetovano i namjerno zlostavlja, prijeteći im se i/ili ih se ponižava u uvjetima vezanim za posao.

Nasilje jest kada se jednoga ili više zaposlenika ili direktora napadne u uvjetima vezanim za posao.

Jedan ili više direktora ili radnika mogu provoditi uznemiravanje i nasilje, a namjera ili posljedice mogu biti narušavanje dostojanstva direktora ili radnika, utjecaj na njihovo zdravlje i/ili stvaranje neprijateljskog radnog okružja.

4. SPRJEČAVANJE, PREPOZNAVANJE I RJEŠAVANJE PROBLEMA UZNEMIRAVANJA I NASILJA

Podizanje svijesti i odgovarajuća obuka direktora i zaposlenika mogu smanjiti vjerojatnost pojave uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu.

Poduzeća moraju imati jasan dokument koji navodi da neće tolerirati uznemiravanje i nasilje. Taj dokument mora navoditi postupke koji će se poduzeti ako se takvi slučajevi dogode. Postupci mogu uključivati i neformalni korak u kojemu je osoba u koju u poslodavac i zaposlenici imaju povjerenja na raspolaganju za savjete i pomoć. Već postojeći postupci mogu biti dovoljni za rješavanje uznemiravanja i nasilja.

Odgovarajući postupak obuhvaća, ali ne ograničava se na sljedeće:

- U interesu je svih strana postupati s potrebnom diskrecijom kako bi se zaštitilo dostojanstvo i privatnost svih.
- Informacije se ne smiju otkrivati stranama koje nisu uključene u slučaj. Pritužbe treba istražiti i riješiti bez nepotrebnih odlaganja. Sve strane imaju pravo na nepristrano saslušanje i pošteno postupanje.
- Pritužbe treba potkrijepiti detaljnim podacima.
- Lažne optužbe ne smiju se tolerirati i mogu za posljedice imati disciplinske mjere.
- Vanjska pomoć može koristiti.

Ako se ustanovi da je došlo do uznemiravanja i nasilja, protiv prijestupnika će biti poduzete odgovarajuće mjere. One mogu uključivati disciplinske mjere sve do otkaza. Žrtva ili žrtve dobit će potporu i po potrebi pomoć oko reintegracije.

Poslodavci, u suradnji s radnicima i/ili njihovim predstavnicima, uspostaviti će, revidirati i nadzirati ove postupke kako bi osigurali njihovu učinkovitost i u sprječavanju problema i u rješavanju problema koji nastanu.

Ako je potrebno, odredbe ovoga poglavlja mogu se primjenjivati i pri rješavanju slučajeva vanjskog nasilja.

5. PROVEDBA I KONTROLA

U smislu Članka 139. Ugovora, ovaj autonomni europski okvirni sporazum obvezuje članove BUSINESSEUROPE-a, UEAPME-a, CEEP-a i ETUC-a (i odbora za vezu EUROCADRES/CEC) na primjenu u skladu s postupcima i praksama koje primjenjuju poslodavci i radnici u državama članicama i u zemljama Europskog gospodarskog prostora.

Strane potpisnice također pozivaju svoje članske organizacije u državama kandidatima na primjenu ovog sporazuma.

Sporazum mora biti proveden u roku od tri godine od datuma potpisivanja ovoga sporazuma.

Organizacije članice o provedbi ovoga sporazuma izvještavat će Odbor za socijalni dijalog. Za trajanja prve tri godine od potpisivanja sporazuma, Odbor za socijalni dijalog pripremat će i usvajati godišnju tabelu koja će sadržavati sažetak provedbe sporazuma koja je u tijeku. Tijekom četvrte godine Odbor za socijalni dijalog pripremit će cjelovito izvješće o aktivnostima provedbe, a usvojiti će ga europski socijalni partneri.

Strane potpisnice ocijenit će i revidirati ovaj sporazum pet godina od datuma potpisivanja ako to zahtjeva jedna od strana potpisnica.

Organizacije članice u pitanju mogu pitanja vezana uz sadržaj ovoga sporazuma uputiti zasebno ili zajednički stranama potpisnicama, koje će zasebno ili zajednički odgovoriti.

Pri provedbi ovoga sporazuma, članovi strana potpisnica izbjegavaju nametanje nepotrebnih opterećenja malim i srednjim poduzećima.

Provedba odredbi ovog sporazuma ne predstavlja valjani temelj za smanjivanje općenite razine odobrene zaštite radnika u području primjene ovog sporazuma.

Ovaj sporazum ne utječe na pravo socijalnih partnera da na odgovarajućoj razini, uključujući europsku razinu, zaključuju sporazume koji prilagođavaju i/ili dopunjuju odredbe ovog sporazuma, a uzimaju u obzir posebne potrebe uključenih socijalnih partnera.



John Monks

Glavni tajnik ETUC-a
(u ime delegacije sindikata)



ETUC / CES

EUROPSKA
KONFEDERACIJA
SINDIKATA
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels www.etuc.org

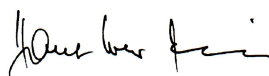


Philippe de Buck

Glavni
BUSINESSEUROPE-a



UDRUŽENJE
POSLOVAVAČKIH
INDUSTRIJSKIH
KONFEDERACIJA EUROPE
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businessseurope.eu



Hans-Werner Müller

tajnik Glavni tajnik UEAPME-a



EUROPSKO
I OBRTA,
SREDNJIH PODUZEĆA
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



Rainer Plassmann

Glavni tajnik CEEP-a



UDRUGA EUROPSKI
I PODUZEĆA U JAVNOM
VLASNIŠTVU ILI OD
OPĆEG GOSPODARSKOG
INTERESA
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels www.ceep.eu