

EURÓPAI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

**KERETMEGÁLLAPODÁS
A MUNKAHELYI
ZAKLATÁSRÓL ÉS
ERŐSZAKRÓL**

2007. április



BUSINESSEUROPE



1 BEVEZETÉS

A sikeresen működő szerveződések egyik fontos jellemzője, hogy a munkahelyen minden szinten kölcsönösen tiszteletben tartják egymás emberi méltóságát. Ezért tartja a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC (és a kapcsolattartó bizottság EUROCADRES/CEC) elfogadhatatlannak a zaklatást és erőszakot és elítéli annak minden formáját. Úgy vélik, munkáltatók és munkavállalók közös érdeke a súlyos gazdasági és társadalmi következményekkel járó probléma kezelése.

Közösségi és nemzeti törvények határozzák meg a munkáltató köteleességét, hogy megvédje a munkavállalót a munkahelyi zaklatás és erőszak ellen.

A munkahelyi zaklatásnak és erőszaknak különböző formái ismeretesek. Lehet

- pszichológiai és/vagy szexuális,
- egyszeri vagy szisztematikusan ismétlődő viselkedésforma
- megnyilvánulhat munkatársak között, feljebbvaló és beosztott között, illetve harmadik féllel szemben, például ügyféllel, fogyasztóval, beteggel, diákkal, stb.
- Súlyosságát tekintve terjedhet tisztelethiányból eredő kisebb esettől egészen a bűnesetig, mely már közhatóság beavatkozását kívánja meg.

Az európai szociális partnerek elismerik, hogy a zaklatás és erőszak potenciálisan minden munkahelyen előforduló jelenség a vállalat nagyságától, tevékenységétől, foglalkoztatási formától, munkaszerződéses viszonytól függetlenül. Vannak azonban olyan bizonyos csoportok és ágazatok, melyek ennek a veszélynek különösen ki vannak téve. A megállapodás azokra a zaklatási és erőszakossági formákra tér ki, melyek a szociális partnerek kompetenciái közé tartoznak és a 3. fejezetben részletezett kategória egyikébe besorolhatók.

2 CÉL

A jelen megállapodás célja, hogy:

- Felhívja a munkáltatók és munkavállalók, illetve képviselőik figyelmét a munkahelyi zaklatás és erőszak jelenségére és megértesse lényegét,
- A munkáltatók, munkavállalók és képviselőik számára minden szinten cselekvésközpontú keretet biztosítson, mely a munkahelyi zaklatás és erőszak problémájának felismerését, megelőzését és kezelését szolgálja.

1 Ez kiterjed többek között a következő irányelvekre:

- 2000. június 29-i 2000/43/EC irányelv, mely biztosítja a faji vagy etnikai hovatartozástól független egyenlő elbánást alapelvek végrehajtását
- 2000. november 27-i 2000/78/EC irányelv, mely keretet ad a foglalkoztatás területén az egyenlő elbánáshoz
- 2002. szeptember 23. 2002/73/EC irányelv, mely módosítja a 76/207/EEC tanácsi irányelvet a férfiak és nőkkel szembeni egyenlő elbánást a munkalehetőségekhez, szakképzésekhez és előmenetelhez és munkakörülményekhez való hozzáférés tekintetében
- 89/391/EEC irányelv a munkahelyi egészség és biztonság javítását célzó intézkedések bevezetéséről

3 LEÍRÁS

A zaklatás és erőszak egy vagy több egyén által elkövetett, elfogadhatatlan magatartás következménye. Megnyilvánulási formájában igen különböző lehet, melyek közül vannak könnyebben és nehezebben azonosíthatóak. A munkakörnyezet befolyásolhatja annak mértékét, hogy a munkavállalók milyen mértékben vannak kitéve a zaklatás és erőszak veszélyének. Zaklatás akkor fordul elő, ha egy vagy több munkavállaló vagy vezető többszörösen szenved el szándékos, munkához kapcsolódó gyalázást vagy fenyegetést és/vagy megszegyenítést.

Erőszakról akkor beszélünk, ha egy vagy több dolgozó vagy vezető munkához kapcsolódó körülmények között támadás áldozata.

Zaklatást és erőszakot egy vagy több vezető, illetve dolgozó is elkövetheti azzal a cézzel, hogy sértse a munkavállaló, illetve vezető méltóságát, károsítsa testi épségét és ellenséges munkakörnyezetet teremtsen.

4 A ZAKLATÁS ÉS ERŐSZAK PROBLÉMÁJÚNAK MEGELŐZÉSE, BEAZONOSÍTÁSA ÉS KEZELÉSE

A vezetőkből és munkavállalókból történő tudatosítás, megfelelő képzésük csökkentheti a munkahelyi erőszak és zaklatás előfordulási valószínűségét.

A vállalatoknak egyértelmű nyilatkozatot kell tenniük, hogy nem tűrik a munkahelyi zaklatást és erőszakot. Ez a nyilatkozat tartalmazza a jelenség előfordulása esetén a szükséges intézkedéseket is. Az eljárások sora az informális tanácsadással kezdődik, mely azt jelenti, hogy a vállalatvezetőség és a munkavállalók által is bizalommal felruházott személy nyújt segítséget. A valódi eljárásokat megelőző ilyen fajta intézkedés alkalmas lehet zaklatás és erőszak kezelésére. A megfelelő eljárást alátámasztják az alábbiak, de nem csupán erre terjednek ki:

- Minden fél érdeke, hogy a szükséges diszkréció mellett folyjon az eljárás mindenki méltóságának és személyi jogának védelme érdekében
- Nem adható ki információ az ügyben nem érintett fél számára
- A panaszokat azonnal ki kell vizsgálni és kezelni kell őket
- Minden félnek joga van a pártatlan meghallgatáshoz és tisztességes elbánáshoz
- A panaszokat részletes információval kell alátámasztani
- A hamis vádak nem tűrnek helyet, illetve fegyelmi eljárást vonnak maguk után
- A külső segítségnyújtás hasznos lehet

Amennyiben bebizonyosodik a zaklatás vagy erőszak fennállása, megfelelő intézkedések megtétele az elkövető(k)kel szemben. Ez fegyelmi eljárástól kezdve terjedhet szükség esetén az dolgozó elbocsátásáig.

Az áldozat(ok) támogatásban és szükség esetén segítségben részesülnek a visszaintegrálódás folyamatában. A munkáltatók a munkavállalókkal és/vagy azok képviselőivel folytatott konzultációkon keresztül megalkotják az eljárásokat, gondoskodnak felülvizsgálatokról és

nyomonkövetésükről annak érdekében, hogy azok mind a megelőzést, mind a problémakezelést tekintve hatékonyak maradjanak.

Vonatkozó esetekben a jelen fejezet intézkedései alkalmazhatók külső erőszak előfordulásakor is.

5 VÉGREHAJTÁS ÉS UTÓGONDOZÁS

A Szerződés 139. cikkelye értelmében a jelen autonóm európai keretmegállapodás kötelezi a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC (és a kapcsolattartó bizottság EUROCADRES/CEC) tagjait annak végrehajtására tiszteletben tartva az adott tagállam, illetve az Európai Gazdasági Térség országainak munkaerőre és vezetésre vonatkozó eljárásait és gyakorlatait.

Az aláíró felek felkérlik tagjelölt országbeli tagszervezeteiket is a jelen megállapodás végrehajtására.

A jelen megállapodás aláírásától számított három éven belül végrehajthatandó.

A tagszövetségek a Szociális Párbeszéd Bizottságnak adnak számot a végrehajtási folyamatról. A jelen megállapodás aláírásától számított három évben a Szociális Párbeszéd Bizottság elkészíti a végrehajtási eredményeket összegző táblázatot. A végrehajtásról készítendő teljes jelentésért a Szociális Párbeszéd Bizottság felelős, melyet a szociális partnerek hagyhatnak jóvá a negyedik évben. Az aláíró felek bármely fél kérésére az aláírást követő öt év múlva értékelik és felülvizsgálják a megállapodást.

A jelen megállapodás tartalmát illetően esetlegesen felmerülő kérdéseket, az érintett tagszövetségek együttesen vagy külön-külön válaszolhatják meg.

Az aláíró felek tagszövetségei a jelen megállapodás végrehajtása során nem rónak további felesleges terheket a kis-és középvállalkozásokra.

A jelen megállapodás végrehajtása nem hatalmaz fel érvényes alapokkal a jelen megállapodás témájában általánosan biztosított, a munkavállalókat megillető védelem szintjének csökkentésére.

A jelen megállapodás nem korlátozza a szociális partnerek jogát, hogy a megfelelő szinten, akár európai szinten is, további, a jelen megállapodást módosító és/vagy kiegészítő olyan megállapodást kössenek, mely tartalmazza a szociális partnerek speciális igényeit.

John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org

Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
Business
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.business-europe.eu

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalring, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com

Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu