



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 8.11.2007
СОМ(2007) 686 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА И ЕВРОПЕЙСКИЯ
ПАРЛАМЕНТ**

**за предаване на Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието
на работното място**

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА И ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

за предаване на Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място

Настоящото съобщение има за цел да информира Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз за Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място, подписано от ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME и СЕЕР на 26 април 2007 г. Това е третото автономно споразумение, което междуотраслови европейски социални партньори договарят след консултация с Европейската комисия съгласно член 138 от Договора за ЕО.

На 23 декември 2004 г. Комисията взе решение за старта на първи етап на консултации със социалните партньори относно насилието на работното място и неговия ефект върху здравето и безопасността на работното място¹ в контекста на собствения дневен ред на Комисията в сферата на безопасните и здравословни условия на труд, изложен в Стратегията на Общността за здравето и безопасността на работното място за 2002-2006 г.

Междуотрасловите европейски социални партньори впоследствие информираха Комисията, че възнамеряват да организират семинар по проблема с цел да проучат възможностите за договаряне на автономно споразумение в съответствие с тяхната работна програма за социален диалог за 2003-2005 г. След семинара всяка от организациите подготви своя мандат за преговори и същите официално започнаха на 6 февруари 2006 г. Преговорите по рамковото споразумение продължиха повече от десет месеца и приключиха успешно на 15 декември 2006 г. След получаване на одобрение от страна на вътрешните ръководни органи на четирите организации на социални партньори, участвали в преговорите, споразумението беше официално подписано на 27 април 2007 г. в присъствието на комисаря за трудовата заетост, социалните въпроси и равните възможности Владимир Шпидла и представено на медиите.

Споразумението има за цел да предотврати и, където е необходимо, да се справи с проблемите на издевателството, сексуалния тормоз и физическото насилие на работното място. В него се заклеймяват всички форми на тормоз и насилие и се потвърждава задължението на работодателя да предпазва работниците от тях. От дружествата в Европа се иска да възприемат политика на нулева толерантност към подобно поведение и да определят процедури за разрешаване на случаите на тормоз и насилие, там където такива има. Процедурите могат да включват неформален етап, по време на който участва лице, ползващо се с доверието на ръководството и работещите. Жалбите следва да се разглеждат и разрешават бързо. Необходимо е да се зачитат принципите на достойнството, поверителността, безпристрастността и справедливото отношение. Ще се предприемат съответните мерки срещу извършителя, в т. ч. дисциплинарни мерки, стигащи до уволнение, а жертвата ще получи подкрепа и реинтеграция, ако това е необходимо.

¹ C/2004/5220.

Автономното споразумение ще се изпълнява от членовете на страните по него, т. е. националните организации на социалните партньори в съответствие с процедурите и практиките, характерни за ръководствата и работещите в държавите-членки, както предвижда първата алтернатива от член 139, параграф 2 от Договора за ЕО. Споразумението ще се изпълнява в рамките на три години след подписването му. През четвъртата година Комитетът за социален диалог ще изготви доклад относно изпълнението на споразумението.

Комисията зачита принципа на автономност на социалните партньори, но същевременно на нея е отредена особена роля в специалния случай на автономните споразумения, изпълнявани в съответствие с първата алтернатива на член 139, параграф 2, ако споразумението е резултат от консултация съгласно член 138². По-специално Комисията се е ангажирала да публикува автономните споразумения и да информира Европейския парламент и Съвета след като извърши *ex-ante* оценка на текста. Тази *ex-ante* оценка обхваща както представителността на страните по споразумението, така и неговото съдържание.

Представителност: Комисията счита, че в съответствие с резултатите от предишни проучвания, взети заедно страните по споразумението са достатъчно представителни³ за ръководствата и работещите, за да подпишат на европейско равнище междуотраслово споразумение. В миналото те на няколко пъти са показвали своя капацитет да сключват европейски рамкови споразумения. Всички страни по споразумението имат мандат да представляват своите членове в преговори на социалния диалог и са одобрили споразумението в съответствие със своите вътрешни процедури.

Съдържание: Отделните клаузи на рамковото споразумение относно тормоза и насилието на работното място съответстват на общностното право и на неговите цели и съвпадат с целите на европейската политика за здравословни и безопасни условия на труд. Споразумението възприема ориентиран към действия, а не чисто правен подход към разрешаването на проблема с тормоза и насилието на равнище дружество. Комисията счита, че споразумението е полезен принос от страна на социалните партньори към опазване не само на здравето и безопасността, но и достойнството на работниците и утвърждаване на модерната организация на труда. По този начин споразумението добавя стойност към съответното законодателство на ЕС и национално законодателство, както е и посочено в консултативния документ на Комисията.

В светлината на тази *ex-ante* оценка Комисията реши да информира Европейския парламент и Съвета за рамковото споразумение относно тормоза и насилието на работното място. Освен това Комисията приканва европейските институции със свои

² Вж. COM (2004) 557 от 12.8.2004 г.

³ Оценката на представителността на европейските социални партньори е въз основа на трите критерия, формулирани в COM(93) 600. За да бъдат считани за представителни, организациите на социалните партньори трябва:

- да бъдат междуотраслови или да бъдат свързани с конкретни сектори или категории и да бъдат организирани на европейско равнище;
- да бъдат съставени от организации, които са призната и неразделна част от структурите на социалните партньори в държавите-членки и имат капацитета да договарят споразумения и са възможно в най-голяма степен представителни за няколко държави-членки;
- да имат адекватни структури, които да гарантират тяхното ефективно участие в процеса на консултации.

собствени средства да утвърждават споразумението, както като му дадат достатъчно публичност, така и като подкрепят изпълнението му на национално ниво.

Комисията ще осигури всякаква необходима подкрепа на социалните партньори по време на процеса на изпълнение. Освен това след изтичане на периода на изпълнение на споразумението Комисията, като дава предимство на мониторинга, провеждан от самите социални партньори, ще проведе свой собствен мониторинг с цел да направи преценка доколко споразумението е допринесло за постигане на целите на Общността.

ПРИЛОЖЕНИЕ

РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ ОТНОСНО ТОРМОЗА И НАСИЛИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

26 април 2007 г.

(Само текстът на английски език е автентичен. Настоящият превод не е проверен и одобрен от социалните партньори.)

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Взаимното зачитане на чуждото достойнство на всички равнища в рамките на работното място е една от основните характеристики на успешните организации. Поради това тормозът и насилието са неприемливи. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитетът за връзка EUROCADRES/CEC) ги заклеяват във всичките им форми. Те считат, че въпрос на обща загриженост на работодатели и работници е да се работи по този проблем, който може да доведе до сериозни социални и икономически последици.

Правото на ЕС⁴ и националното право определят задължението на работодателите да предпазват работниците от тормоз и насилие на работното място.

На работното място могат да се проявят различни форми на тормоз и насилие. Те могат

- да бъдат физически, психологически и/или сексуални,
- да бъдат единични случаи или по-системни модели на поведение,
- да бъдат сред колеги, между началници и подчинени или от страна на трети страни като клиенти, купувачи, пациенти, ученици и т. н.
- да варират от дребни случаи на неуважение до по-сериозни актове, в т. ч. престъпни деяния, които изискват намесата на публичните органи.

⁴

Част от актовете са и следните директиви:

- Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход
- Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите
- Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 76/207/ЕИО за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд
- Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място

Европейските социални партньори признават, че тормозът и насилието потенциално могат да засегнат всяко работно място и всеки работник, независимо от големината на дружеството, сферата на дейност или формата на трудовия договор или трудовоправното отношение. Определени групи и сектори обаче могат да бъдат изложени на по-голям риск. В практиката не всички работни места и не всички работници биват засегнати.

Настоящото споразумение разглежда тези форми на тормоз и насилие, които са в компетенциите на социалните партньори и отговарят на описанието, дадено в раздел 3 по-долу.

2. ЦЕЛ

Настоящото споразумение има за цел да:

- повиши осведомеността и разбирането на работодателите, работниците и техните представители за тормоза и насилието на работното място,
- осигури на работодателите, работниците и техните представители на всички равнища ориентирана към действията рамка, с която да откриват, предотвратяват и управляват проблеми на тормоз и насилие на работното място.

3. ОПИСАНИЕ

Тормозът и насилието се дължат на неприемливо поведение от страна на едно или повече лица и могат да приемат много форми, някои от които могат да бъдат по-лесно разпознаваеми от други. Работната среда може да повлияе това доколкото хората биват излагани на тормоз и насилие.

Тормоз е налице, когато един или повече работници или ръководители биват подлагани многократно и нарочно на обиди, заплахи и/или унижения при обстоятелства, отнасящи се до работата.

Насилие е налице, когато един или повече работници или ръководители биват нападени физически при обстоятелства, отнасящи се до работата.

Тормозът и насилието могат да произтичат от един или повече ръководители или работници и да имат за цел или резултат да бъде накърнено достойнството на ръководителя или работника, да бъде засегнато неговото здраве и/или да се създаде враждебна работна среда.

4. ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ, РАЗПОЗНАВАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОБЛЕМИ НА ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ

Повишаването на осведомеността и подходящото обучение за ръководители и работници може да понижи вероятността за тормоз и насилие на работното място.

Необходимо е дружествата да имат свои ясни програмни изявления, посочващи, че тормозът и насилието няма да бъдат толерирани. В тях ще се посочат процедурите, които трябва да бъдат следвани при такива случаи. Процедурите могат да включват неформален етап, по време на който на разположение за консултации и съдействие е лице, ползващо се с доверието на ръководството и работниците. Вече съществуващите процедури могат да бъдат подходящи за справяне с тормоза и насилието.

Една подходяща процедура почива на, но не се ограничава до следното:

- В интерес на всички страни е да действат с нужната дискретност, за да защитят достойнството и личния живот на всички.
- На страни, нямащи отношение към случая, следва да не се оповестява информация.
- Жалбите следва да се разглеждат и разрешават бързо.
- На всички имащи отношение страни следва да се осигури безпристрастно изслушване и справедливо отношение.
- Жалбите следва да бъдат подкрепени от подробна информация.
- Неистинните обвинения следва да не се толерират и могат да доведат до дисциплинарни мерки.
- Външното съдействие може да бъде от помощ.

Ако се установи, че са били упражнени тормоз и насилие, ще се предприемат подходящи мерки по отношение на извършителя(ите). Те могат да включват дисциплинарни мерки, стигащи включително до уволнение.

Жертвата(ите) ще получат подкрепа, а при нужда и помощ за тяхната реинтеграция.

Работодателите съгласувано с работниците и/или техни представители ще установяват, преразглеждат и следят тези процедури, за да гарантират тяхната ефективност както при предотвратяването на проблеми, така и при разрешаването на възникнали такива.

Когато това е целесъобразно, разпоредбите на настоящата глава могат да бъдат прилагани и за разрешаване на случаи на външно насилие.

5. ИЗПЪЛНЕНИЕ И СЛЕДВАЩИ ЕТАПИ

В контекста на член 139 от Договора настоящото автономно европейско рамково споразумение обвързва членовете на BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитета за връзка EUROCADRES/CEC) с неговото изпълнение в съответствие с процедурите и практиките, специфични за ръководствата и трудещите се в държавите-членки и в страните от Европейското икономическо пространство.

Страните, подписали споразумението, приканват и своите членски организации в страните кандидатки към неговото изпълнение.

Изпълнението на настоящото споразумение ще продължи за срок от три години след датата на неговото подписване.

Членските организации ще се отчитат за изпълнението на настоящото споразумение пред Комитета за социален диалог. През първите три години след подписването на настоящото споразумение Комитетът за социален диалог ще изготвя и приема годишна таблица, обобщаваща текущото изпълнение на споразумението. Пълен отчет за предприетите действия за изпълнение на споразумението ще бъде изготвен от Комитета за социален диалог и приет от европейските социални партньори по време на четвъртата година.

Страните, подписали споразумението, след изтичането на пет години от датата на неговото подписване правят оценка и преглед на споразумението във всеки един момент при поискване от някоя от страните.

В случаи на въпроси относно съдържанието на споразумението, участващите членските организации могат заедно или поединично да се обърнат към страните, подписали споразумението, които дават отговор, заедно или поединично.

При изпълнението на настоящото споразумение членовете на страните, подписали споразумението, избягват ненужната тежест върху МСП.

Прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява основателна причина за намаляване на общото ниво на закрила, предоставяна на работниците в областта, обхваната от настоящото споразумение.

Настоящото споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват на съответно равнище, включително и на европейско равнище, споразумения, които да адаптират и/или допълват разпоредбите на настоящото споразумение по начин, който ще отчете специфичните нужди на съответните социални партньори.

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.businessseurope.eu

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 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