



EIROPAS SOCIĀLAIS DIALOGS

**PAMATNOLĪGUMS PAR UZMĀKŠANOS UN
VARDARBĪBU DARBA VIETĀ**

2007. gada 26. aprīlī.

1. IEVADS

Viena no veiksmīgu organizāciju raksturojuma pamatiezīmēm ir savstarpēja cieņa darba vietā visos līmeņos. Tāpēc uzņēmšanās un vardarbība nav pieļaujama. *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *EAK* (un koordinācijas komiteja *EUROCADRES/CEC*) nosoda šādu rīcību jebkurās izpausmes formās. Šīs organizācijas uzskata, ka darba devēju un darba ņēmēju uzdevums ir kopīgi risināt šo problēmu, kam var būt nopietna sociāla un ekonomiska ietekme.

ES¹ un valstu tiesiskie akti nosaka darba devēju pienākumu aizsargāt darba ņēmējus pret uzņēmšanos un vardarbību darba vietā.

Darba vietās var rasties dažādas uzņēmšanās un vardarbības formas. Tās var būt:

- fiziskas, psiholoģiskas un/vai seksuālas;
- atsevišķs gadījums vai regulāras uzvedības modelis;
- var notikt starp kolēģiem, vadītājiem un padotajiem darba ņēmējiem vai trešajām pusēm, piemēram, klientiem, patērētājiem, pacientiem, skolēniem u.c.;
- noniecīgas necieņas izpausmes līdz nopietnai rīcībai, tostarp kriminālpārkāpumiem, kad nepieciešama valsts iestāžu iejaukšanās.

Eiropas sociālie partneri atzīst, ka uzņēmšanās un vardarbība potenciāli var ietekmēt jebkuru darba vietu un jebkuru darba ņēmēju neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas, darba līguma vai attiecību veida. Tomēr dažās grupās un nozarēs risks var būt lielāks. Praksē tam nav pakļautas visas darba vietas un visi darba ņēmēji.

Šajā nolīgumā iekļautas visas tās uzņēmšanās un vardarbības formas, kas ir sociālās sadarbības partneru kompetencē un atbilst 3. sadaļā tālāk sniegtajam aprakstam.

2. MĒRĶIS

Šī nolīguma mērķis ir:

- palielināt darba devēju, darba ņēmēju un to pārstāvju izpratni par uzņēmšanos un vardarbību darba vietā un šādas rīcības apzināšanos;
- nodrošināt darba devējiem, darba ņēmējiem un to pārstāvjiem visos līmeņos uz rīcību orientētu kārtību, lai atklātu, novērstu un pārvaldītu uzņēmšanās un vardarbības problēmas darba vietā.

¹ Tas cita starpā ietver šādas direktīvas:

- 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rases vai etniskās piederības

- 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka vispārēju struktūru vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju

- 2002. gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

- Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju darba drošību un veselības aizsardzību

3. APRAKSTS

Uzmākšanās un vardarbības pamatā ir vienas vai vairāku personu nepieņemama uzvedība, un tā var izpausties dažādos veidos, no kuriem daži ir vieglāk identificējami nekā citi. Darba vide var ietekmēt personu pakļautību uzmākšanās un vardarbībai.

Uzmākšanās notiek tad, ja viens vai vairāki darba ņēmēji vai vadītājs atkārtoti un apzināti tiek ļaunprātīgi izmantoti, apdraudēti un/vai pazemoti ar darbu saistītos apstākļos.

Vardarbība notiek tad, ja pret vienu vai vairākiem darba ņēmējiem vai vadītājiem tiek vērsti vardarbības draudi ar darbu saistītos apstākļos.

Uzmākšanos vai vardarbību var īstenot viens vai vairāki vadītāji vai darba ņēmēji nolūkā ietekmēt vai apdraudēt vadītāja vai darba ņēmēja cieņu, ietekmējot tā veselību un/vai radot naidīgu atmosfēru darba vidē.

4. UZMĀKŠANĀS UN VARDARBĪBAS NOVĒRŠANA, PROBLĒMU IDENTIFICĒŠANA UN PĀRVALDĪBA

Paaugstinot vadītāju un darba ņēmēju apzināšanos un nodrošinot piemērotu apmācību, uzmākšanās un vardarbības iespēju darbā var mazināt.

Uzņēmumos nepieciešama skaidra nostāja, uzsverot, ka uzmākšanās un vardarbība netiks pieļauta. Šādā nostājā jānorāda procedūras, kas jāievēro, ja šāda situācijas izveidojas. Procedūras var iekļaut neformālu posmu, kad pieejams tādas personas padoms un palīdzība, kurai vadība un darba ņēmēji uzticas. Iespējams, noderīgas ir iepriekš izstrādātas procedūras uzmākšanās un vardarbības problēmu risinājumam.

Piemērotas procedūras pamatā var būt šādi aspekti (bet ne tikai):

- visu personu interesēs ir ievērot nepieciešamo uzmanību, lai aizsargātu ikviena cieņu un privātumu;
- nedrīkst atklāt informāciju personām, kas nav iesaistītas konkrētajā gadījumā;
- sūdzības jāizskata un jārisina bez nepamatotas kavēšanās;
- visas iesaistītās personas jāuzklausā objektīvi un jāizturas pret tām taisnīgi;
- sūdzības jāpamato ar precīzu informāciju;
- nav pieļaujami nepatiesi apvainojumi, par ko var piemērot disciplināru sodu;
- iespējama ārējas palīdzības izmantošana.

Ja konstatēts uzmākšanās vai vardarbības gadījums, pret vainīgo(-ajiem) jāvērs atbilstīgi pasākumi. Tā var būt disciplināra rīcība, kas iekļauj pat vainīgā atbrīvošanu no darba.

Cietušajam(-iem) jāsaņem atbalsts un, ja vajadzīgs, palīdzība, lai persona(-as) atgrieztos normālā darba vidē.

Darba devēji pēc konsultācijām ar darba ņēmējiem un/vai to pārstāvjiem izveidos, pārskatīs un uzraudzīs šīs procedūras, lai nodrošinātu, ka tās ir efektīvas gan problēmu novēršanai, gan risināšanai, ja tādas radušās.

Kur piemērojams, šīs nodaļas noteikumi izmantojami, lai risinātu ārējas vardarbības gadījumus.

5. ĪSTENOŠANA UN PAPILDU PASĀKUMI

Līguma 139. panta kontekstā šis autonomais Eiropas pamat nolīgums uztic *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *EAK* (un koordinācijas komitejas *EUROCADRES/CEC*) dalībniekiem īstenot to saskaņā ar dalībvalstu un Eiropas Ekonomiskās zonas vadības un darba specifiskām procedūrām un praksi.

To noslēgušās puses aicina īstenot šo nolīgumu arī kandidātvalstu dalības organizācijām.

Šī nolīguma īstenošana norisināsies trīs gadu laikā pēc tā noslēgšanas datuma.

Dalības organizācijas sniegs ziņojumu par šī nolīguma īstenošanu sociālā dialoga komitejai. Pirmajos trīs gados pēc šī nolīguma noslēgšanas Sociālā dialoga komiteja sagatavos un apstiprinās ikgadēju nolīguma īstenošanas norises kopsavilkuma tabulu. Sociālā dialoga komiteja sagatavos un Eiropas sociālie partneri ceturtajā gadā apstiprinās pilnu ziņojumu par veiktajiem īstenošanas pasākumiem.

Līgumslēdzējas puses pēc kādas puses pieprasījuma novērtēs un pārskatīs nolīgumu jebkurā laikā piecus gadus pēc parakstīšanas dienas.

Jautājumu par šī nolīguma saturu gadījumā iesaistītās dalības organizācijas kopīgi vai atsevišķi var vērsties pie līgumslēdzējām pusēm, kuras kopīgi vai atsevišķi sniegs atbildi.

Īstenojot šo nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalībnieki izvairīsies no nevajadzīgu šķēršļu radīšanas MVU.

Šī nolīguma īstenošana neveido spēkā esošu pamatu, lai mazinātu darba ņēmējiem pieejamu vispārēju aizsardzības līmeni šī nolīguma jomā.

Šis nolīgums nerada kaitējumu sociālo partneru tiesībām slēgt atbilstīgā, tostarp Eiropas, līmenī līgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tādā veidā, kas ņem vērā konkrēto sociālo partneru īpašās vajadzības.

EAK ģenerālsēkretārs
John Monks
(arodbiedrību delegācijas vārdā)

BUSINESSEUROPE ģenerālsēkretārs
Philippe de Buck

UEAPME ģenerālsēkretārs
Hans-Werner Müller

CEEP ģenerālsēkretārs
Rainer Plassmann

ETUC/CES
(Eiropas Arodbiedrību konfederācija)
EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org

BUSINESSEUROPE
(Eiropas Uzņēmējdarbības konfederācija)
THE CONFEDERATION OF EUROPEAN BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businessseurope.eu

UEAPME
(Eiropas Amatnieku, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija)
EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com

CEEP
(Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs)
EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu