



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 8.11.2007
KOM(2007) 686 lopullinen

KOMISSION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE JA EUROOPAN PARLAMENTILLE

**häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen
tiedoksi antamisesta**

KOMISSIION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE JA EUROOPAN PARLAMENTILLE

häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta

Tämän tiedonannon tavoitteena on antaa Euroopan parlamentille ja Euroopan unionin neuvostolle tiedoksi häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva eurooppalainen puitesopimus, jonka työmarkkinaosapuolet EAY, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP allekirjoittivat 26 päivänä huhtikuuta 2007. Kyseessä on kolmas itsenäinen sopimus, jonka Euroopan eri aloja edustavat työmarkkinaosapuolet ovat neuvotelleet Euroopan komission EY:n perustamissopimuksen 138 artiklan mukaisesti järjestämän kuulemisen seurauksena.

Komissio päätti 23 päivänä joulukuuta 2004 käynnistää vuosiksi 2002–2006 laaditussa yhteisön työterveys- ja -turvallisuusstrategiassa vahvistetun työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan komission suunnitelman puitteissa työmarkkinaosapuolten kuulemismenettelyn ensimmäisen vaiheen väkivallasta työpaikalla ja sen vaikutuksista työterveyteen ja -turvallisuuteen¹.

Euroopan eri aloja edustavat työmarkkinaosapuolet ilmoittivat sen jälkeen komissiolle järjestävänsä aiheesta seminaarin, jonka tarkoituksena oli tarkastella itsenäisen sopimuksen neuvottelemista aiheesta työmarkkinaosapuolten vuosiksi 2003–2005 laatiman sosiaalista vuoropuhelua koskevan työohjelman mukaisesti. Seminaarin jälkeen työmarkkinaosapuolet valmistelivat neuvottelumandaattinsa ja avasivat neuvottelut virallisesti 6 päivänä helmikuuta 2006. Puitesopimuksesta käytävät neuvottelut kestivät yli 10 kuukautta ja päätettiin onnistuneesti 15 päivänä joulukuuta 2006. Sen jälkeen kun neuvotteluissa mukana olevien neljän työmarkkinaosapuolen sisäiset päätöksentekoelementit olivat hyväksyneet sopimuksen, se allekirjoitettiin virallisesti 27 päivänä huhtikuuta 2007 työllisyydestä, sosiaaliasioista ja tasa-arvoasioista vastaavan komission jäsenen Vladimír Špidlan läsnä ollessa ja esiteltiin lehdistölle.

Sopimuksella pyritään ehkäisemään ja tarvittaessa käsittelemään sellaisia työpaikalla esiintyviä ongelmia kuin työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää ja fyysistä väkivaltaa. Sopimuksessa tuomitaan häirinnän ja väkivallan kaikki muodot ja vahvistetaan työnantajan velvollisuus suojata työntekijöitä niiltä. Eurooppalaisia yrityksiä kehoitetaan soveltamaan nollatoleranssia tällaiseen käytökseen sekä vahvistamaan menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää ja väkivaltaa esiintyy. Näihin menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa on mukana johdon ja työntekijöiden yhteinen luottamushenkilö. Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä nopeasti. Ihmisarvoisen kohtelun, luottamuksellisuuden, puolueettomuuden ja oikeudenmukaisen kohtelun periaatteita on noudatettava. Syyllistä osapuolta vastaan on ryhdyttävä aiheellisiin toimenpiteisiin, jotka voivat vaihdella kurinpitoseuraamuksista erottamiseen, ja uhria tuetaan tarvittaessa uudelleensijoittautumisessa.

Itsenäisen sopimuksen täytäntöönpanijoina ovat allekirjoittaneiden osapuolten jäsenet eli kansalliset työmarkkinajärjestöt EY:n perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä vaihtoehdossa tarkoitettujen työmarkkinaosaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti. Sopimus on tarkoitus panna täytäntöön kolmen

¹ C/2004/5220.

vuoden kuluessa allekirjoittamisesta. Sosiaalisen vuoropuhelun komitea valmistelee neljäntenä vuonna sopimuksen täytäntöönpanoa koskevan raportin.

Vaikka työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä koskevaa periaatetta noudatetaan, komissiolla on erityinen asema, kun kyse on 139 artiklan 2 kohdan ensimmäisen vaihtoehdon mukaisesti täytäntöönpannuista itsenäisistä sopimuksista, jos sopimus on ollut tulosta 138 artiklan² nojalla toteutetusta kuulemisesta. Komission tehtävänä on erityisesti itsenäisten sopimusten julkaiseminen ja niistä ilmoittaminen Euroopan parlamentille ja neuvostolle sen jälkeen, kun se on tehnyt tekstistä ennakoarvion. Ennakoarvio kattaa sekä allekirjoittaneiden osapuolien edustavuuden että sopimuksen sisällön.

Edustavuus: Komissio katsoo aiempien tutkimusten mukaisesti, että allekirjoittaneet osapuolet edustavat yhdessä riittävällä tavalla³ työmarkkinaosapuolia, jotta ne voivat allekirjoittaa eri aloja edustavan sopimuksen Euroopan tasolla. Työmarkkinaosapuolet ovat useissa aiemmissa tapauksissa osoittaneet kykynsä tehdä puitesopimuksia Euroopan tasolla. Kaikilla allekirjoittaneilla osapuolilla on valtuudet edustaa jäseniään sosiaaliseen vuoropuheluun liittyvissä neuvotteluissa, ja ne ovat hyväksyneet sopimuksen sisäisten päätöksentekomenettelyjensä mukaisesti.

Sisältö: Häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen yksittäiset lausekkeet ovat yhteisön oikeuden mukaisia, ja sopimuksen tavoitteet ovat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan eurooppalaisen politiikan tavoitteiden mukaisia. Sopimuksessa lähestytään yritystasolla esiintyvää häirintää ja väkivaltaa toimintälähtöisesti, ei niinkään oikeudellisesti. Komissio pitää tätä työmarkkinaosapuolten aikaansaamaa sopimusta hyödyllisenä välineenä sekä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden että ihmisarvoisen kohtelun suojaamisen ja työyhteisöjen nykyaikaistamisen kannalta. Sopimus lisää asiaa koskevan EU:n lainsäädännön ja kansallisen lainsäädännön arvoa komission kuulemisasiakirjassa vahvistettujen linjojen mukaisesti.

Komissio on ennakoarvion mukaisesti päättänyt antaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle tiedoksi häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen. Lisäksi komissio pyytää Euroopan unionin toimielimiä edistämään sopimuksen täytäntöönpanoa parhaaksi katsomillaan tavoilla sekä antamalla sille riittävästi julkisuutta että tukemalla sen täytäntöönpanoa kansallisella tasolla.

Komissio antaa työmarkkinaosapuolille kaiken tarvittavan tuen sopimuksen täytäntöönpanoprosessin aikana. Sopimuksen täytäntöönpanoajan päättyessä komissio aikoo seurata ja arvioida itse missä määrin sopimus on edistänyt yhteisön tavoitteiden saavuttamista sen lisäksi, että ensisijaisesta seurannasta vastaavat työmarkkinaosapuolet.

² Katso KOM (2004) 557, 12.8.2004.

³ Euroopan työmarkkinaosapuolten edustavuus arvioidaan kolmen kriteerin perusteella, jotka on vahvistettu asiakirjassa KOM(93)600. Ollakseen edustavia työmarkkinajärjestöjen on - edustettava eri toimialoja tai oltava alakohtaisia tai ryhmäkohtaisia ja organisoitu Euroopan tasolla; - muodostuttava järjestöistä, jotka ovat itse erottamaton ja tunnustettu osa jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolijärjestelmää ja jotka voivat neuvotella sopimuksia ja jotka edustavat kaikkia jäsenvaltioita mahdollisuuksien mukaan; - oltava rakenteeltaan sellaiset, että ne voivat osallistua tehokkaasti kuulemismenettelyyn.

LIITE

HÄIRINTÄÄ JA VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA KOSKEVA PUITESOPIMUS

26 päivänä huhtikuuta 2007

(Ainoastaan englanninkielinen teksti on todistusvoimainen. Työmarkkinaosapuolet eivät ole tarkastaneet eivätkä hyväksyneet tätä käännöstä.)

1. JOHDANTO

Ihmisarvoisen kohtelun molemminpuolinen kunnioittaminen työpaikalla kaikilla tasoilla on yksi menestyneiden organisaatioiden avainpiirteistä. Sen vuoksi häirintää ja väkivaltaa ei voida hyväksyä. Työmarkkinajärjestöt BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja EAY (sekä yhteyskomitea EUROCADRES/CEC) tuomitsevat kaikki häirinnän ja väkivallan muodot. Niiden mukaan on työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tehtävä käsitellä tätä kysymystä, jolla voi olla vakavia yhteiskunnallisia ja taloudellisia seuraamuksia.

EU:n⁴ ja kansallisessa lainsäädännössä määritellään työnantajien velvollisuus suojella työntekijöitä häirinnältä ja väkivallalta työpaikalla.

Työpaikalla voi esiintyä erimuotoista häirintää ja väkivaltaa, joka voi

- olla fyysistä, psyykkistä ja/tai seksuaalista,
- olla yksittäinen tapaus tai järjestelmällistä käyttäytymistä,
- esiintyä työtovereiden välillä, esimiesten ja alaisten välillä tai kolmansien osapuolten, kuten asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden jne. taholta,
- vaihdella vähäisestä loukkaavasta käytöksestä vakavampiin tekoihin, mukaan luettuna rikokset, jotka edellyttävät viranomaisten puuttumista tilanteeseen.

Euroopan työmarkkinajärjestöt tunnustavat, että häirintä ja väkivalta voivat koskettaa mitä tahansa työpaikkaa ja ketä tahansa työntekijää riippumatta yrityksen koosta, toiminta-alasta tai työsopimuksen tai työsuhteen muodosta. Tietyt ryhmät ja alat voivat kuitenkin olla riskialttiimpia. Käytännössä häirintä ja väkivalta eivät koske kaikkia työpaikkoja eivätkä kaikkia työntekijöitä.

4

Muun muassa seuraavat direktiivit:

- Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY, annettu 23 päivänä syyskuuta 2002, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta
- Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

Tässä sopimuksessa käsitellään niitä häirinnän ja väkivallan muotoja, jotka kuuluvat työmarkkinaosapuolten toimivaltuuksiin ja vastaavat jäljempänä 3 jaksossa esitettyä kuvausta.

2. TARKOITUS

Tämän sopimuksen tarkoituksena on

- lisätä työnantajien, työntekijöiden ja heidän edustajiensa tietoisuutta ja ymmärrystä työpaikalla esiintyvistä häirinnästä ja väkivallasta,
- tarjota työnantajille, työntekijöille ja heidän edustajilleen kaikilla tasoilla toimintalähtöiset puitteet työpaikalla esiintyvien häirintään ja väkivaltaan liittyvien ongelmien tunnistamiseksi, estämiseksi ja käsittelemiseksi.

3. KUVAUS

Häirinnällä ja väkivallalla tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön käytöstä, jota ei voida hyväksyä ja joka voi esiintyä useissa eri muodoissa, joista toiset ovat helpompia tunnistaa kuin toiset. Työympäristö voi vaikuttaa ihmisten altistumiseen häirinnälle ja väkivallalle.

Häirintää tapahtuu silloin, kun yhtä tai useampaa työntekijää tai esimiestä käytetään hyväksi, uhataan ja/tai nöyryytetään toistuvasti ja tarkoituksellisesti työhön liittyvissä olosuhteissa.

Väkivaltaa tapahtuu silloin, kun yhteen tai useampaan työntekijään tai esimieheen kohdistetaan väkivaltaa työhön liittyvissä olosuhteissa.

Häirintää ja väkivaltaa voi harjoittaa yksi tai useampi esimies tai työntekijä, jonka tarkoituksena on vahingoittaa esimiehen tai työntekijän ihmisarvoa, vaikuttaa hänen terveyteensä ja/tai luoda vihamielinen työympäristö tai näin tapahtuu kyseisen toiminnan seurauksena.

4. HÄIRINTÄÄN JA VÄKIVALTAAN LIITTYVIEN ONGELMIEN ESTÄMINEN, TUNNISTAMINEN JA KÄSITTELY

Esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuden ja asianmukaisen koulutuksen lisääminen voi vähentää työpaikalla esiintyvän häirinnän ja väkivallan todennäköisyyttä.

Yrityksillä on oltava selvä sitoumus, jonka mukaan häirintää ja väkivaltaa ei suvaita. Sitoumuksessa on eriteltävä menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää tai väkivaltaa esiintyy. Menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa johdon ja työntekijöiden luottamushenkilö on saatavilla neuvoja ja tukea varten. Jo olemassa olevat menettelyt saattavat olla sopivia häirinnän ja väkivallan käsittelyyn.

Sopivan menettelyn on perustuttava seuraavin seikkoihin, joihin sen ei kuitenkaan tarvitse rajoittua:

- Kaikkien osapuolten etuna on noudattaa tarvittavaa hienotunteisuutta jokaisen ihmisarvon ja yksityisyyden suojaamiseksi.
- Ulkopuolisille ei saisi paljastaa mitään tietoja tapauksesta.
- Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä viivyttämättä tarpeettomasti.
- Kaikkia osapuolia olisi kuultava puolueettomasti ja kohdeltava oikeudenmukaisesti.
- Valitukset olisi perusteltava yksityiskohtaisin tiedoin.
- Vääriä syytöksiä ei tulisi sallia ja niihin olisi sovellettava kurinpidollisia toimia.
- Ulkopuolisesta avusta voi olla hyötyä.

Jos häirintää ja väkivaltaa todetaan, siihen syyllistynyttä henkilöä (syyllistyneitä henkilöitä) kohtaan ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin. Toimenpiteet voivat vaihdella kurinpidollisista toimista jopa erottamiseen asti.

Uhri(t) saa (saavat) tukea ja tarvittaessa heitä autetaan uudelleensijoittautumisessa.

Työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa neuvotellen työnantajat luovat, tarkistavat ja seuraavat näitä menettelyjä varmistaakseen, että ne ovat tehokkaita sekä ongelmien estämisessä että niiden käsittelyssä, kun tapauksia tulee esiin.

Tarvittaessa tämän luvun säännöksiä voidaan soveltaa tapauksiin, joissa väkivalta on peräisin työpaikan ulkopuolelta.

5. TOTEUTUS JA SEURANTA

Perustamissopimuksen 139 artiklan mukaisesti tämä itsenäinen Euroopan puitesopimus velvoittaa työmarkkinaosapuolet BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:in ja EAY:n (sekä Eurocadresin/CEC:n yhteyskomitean) panemaan sen täytäntöön jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueeseen kuuluvien maiden työmarkkinaosapuolten omien käytäntöjen ja menettelyjen mukaisesti.

Allekirjoittaneet osapuolet pyytävät lisäksi jäsenjärjestöjään ehdokasmaissa panemaan sopimuksen täytäntöön.

Sopimus pannaan täytäntöön kolmen vuoden kuluessa sen allekirjoittamispäivästä.

Jäsenjärjestöt raportoivat sopimuksen täytäntöönpanosta sosiaalisen vuoropuhelun komitealle. Kolmen ensimmäisen vuoden aikana sopimuksen allekirjoittamispäivästä sosiaalisen vuoropuhelun komitea valmistelee ja antaa vuosittaisen taulukon, jossa esitetään yhteenveto sopimuksen täytäntöönpanotilanteesta. Neljännen vuoden aikana sosiaalisen vuoropuhelun komitea laatii täytäntöönpanotoimista täydellisen raportin, jonka Euroopan työmarkkinaosapuolet hyväksyvät.

Allekirjoittaneet osapuolet arvioivat ja tarkastelevat sopimusta uudelleen milloin tahansa viiden vuoden kuluttua allekirjoittamispäivästä, jos yksi niistä pyytää sitä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä tai erikseen kääntyä tämän sopimuksen sisältöä koskeissa kysymyksissä allekirjoittaneiden osapuolten puoleen, jotka antavat vastauksen yhdessä tai erikseen.

Allekirjoittaneet osapuolet välttävät tämän sopimuksen täytäntöönpanossa asettamasta ylimääräisiä rasitteita pk-yrityksille.

Tämän sopimuksen täytäntöönpanoa ei voida käyttää oikeutettuna perusteena alentaa tämän sopimuksen alalla työntekijöille annettua yleistä suojan tasoa.

Tällä sopimuksella ei rajoiteta työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä asianmukaisella tasolla, mukaan lukien eurooppalainen taso, sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta kyseisten työmarkkinaosapuolten erityistarpeiden huomioon ottamiseksi.



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.buinesseurope.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