



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 8.11.2007
COM(2007) 686 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES
PARLEMENT**

**tot toezending van de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het
werk**

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT

tot toezending van de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk

Deze mededeling heeft tot doel het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie in kennis te stellen van de Europese kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk, die ondertekend werd door EVV, BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEP op 26 april 2007. Dit is de derde autonome overeenkomst die de Europese bedrijfstakoverkoepelende sociale partners zullen sluiten na een raadpleging door de Europese Commissie overeenkomstig artikel 138 van het EG-Verdrag.

Op 23 december 2004 heeft de Commissie besloten de eerste fase in te leiden van de raadpleging van de sociale partners over geweld op het werk en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en de veiligheid¹. De raadpleging past in de context van de agenda van de Commissie inzake gezondheid en veiligheid op het werk die wordt beschreven in de communautaire strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2002-2006.

De Europese bedrijfstakoverkoepelende sociale partners deelden de Commissie vervolgens mede dat zij een seminar over dit thema zouden organiseren om na te gaan of een zelfstandige overeenkomst kan worden gesloten in overeenstemming met hun werkprogramma inzake de sociale dialoog 2003-2005. Na dit seminar bereidden de organisaties hun onderhandelingsmandaten voor en werden de onderhandelingen officieel geopend op 6 februari 2006. De onderhandelingen over een kaderovereenkomst duurden langer dan tien maanden en werden met succes afgesloten op 15 december 2006. Na goedkeuring door de interne besluitvormingsorganen van de vier organisaties van sociale partners die betrokken waren bij de onderhandelingen, werd de overeenkomst officieel ondertekend op 27 april 2007 in de aanwezigheid van Vladimír Špidla, Europees commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen. Vervolgens werd de overeenkomst aan de pers gepresenteerd.

De overeenkomst heeft tot doel pesterijen, seksuele intimidatie en fysiek geweld op het werk te voorkomen en problemen, zo nodig, op te lossen. Zij veroordeelt alle pesterijen en vormen van geweld en bevestigt dat de werkgevers hun werknemers moeten beschermen. De bedrijven in Europa wordt verzocht een beleid van nultolerantie te voeren ten aanzien van dergelijk gedrag alsook procedures vast te stellen om pesterijen en geweld te bestrijden. Deze procedures kunnen een informeel stadium omvatten waarbij een belangrijke rol toekomt aan iemand die het vertrouwen geniet van de bedrijfsleiding en het personeel. Klachten moeten onderzocht en snel behandeld worden. De principes van waardigheid, vertrouwelijkheid, onpartijdigheid en billijke behandeling dienen gerespecteerd te worden. Er zullen gepaste maatregelen worden genomen tegen de dader, met inbegrip van tuchtmaatregelen of zelfs ontslag. Indien nodig zal bijstand en steun voor herintegratie verleend worden aan het slachtoffer.

¹ C/2004/5220.

De autonome overeenkomst moet uitgevoerd worden door de leden van de ondertekenende partijen, d.w.z. de nationale organisaties van sociale partners, volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten, zoals bepaald in artikel 139, lid 2, van het EG-Verdrag. De overeenkomst moet uitgevoerd worden binnen drie jaar na ondertekening. In het vierde jaar na de ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog verslag uitbrengen over de tenuitvoerlegging van de overeenkomst.

Hoewel de sociale partners autonoom zijn, is er voor de Commissie een bijzondere rol weggelegd bij autonome overeenkomsten die worden uitgevoerd overeenkomstig het eerste alternatief van artikel 139, lid 2, als de overeenkomst voortvloeit uit een raadpleging op grond van artikel 138². Met name heeft de Commissie toegezegd autonome overeenkomsten te publiceren en het Europees Parlement en de Raad van Ministers te informeren, na een voorafgaande beoordeling van de tekst. Deze voorafgaande beoordeling heeft zowel betrekking op de representativiteit van de ondertekenende partijen als op de inhoud van de overeenkomst.

Representativiteit: De Commissie is van oordeel dat, zoals onderzocht werd in eerdere studies, de ondertekenende partijen voldoende representatief zijn³ om een bedrijfstakoverkoepelende overeenkomst op Europees niveau te ondertekenen. Ze hebben verscheidene malen in het verleden aangetoond Europese kaderovereenkomsten te kunnen sluiten. Alle ondertekenende partijen hebben een mandaat om hun leden te vertegenwoordigen in onderhandelingen die worden gevoerd in het kader van de sociale dialoog. Verder hebben ze de overeenkomst goedgekeurd in overeenstemming met hun interne besluitvormingsprocedures.

Inhoud: De afzonderlijke clausules van de kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk zijn in overeenstemming met het Gemeenschapsrecht en de doelstellingen van de overeenkomst passen in het Europees beleid voor de gezondheid en de veiligheid op het werk. De overeenkomst volgt een actiegerichte in plaats van een juridische benadering om pesterijen en geweld in bedrijven aan te pakken. De Commissie beschouwt deze overeenkomst als een nuttige bijdrage van de sociale partners tot het beschermen van de gezondheid en de veiligheid, maar ook van de waardigheid van werknemers, en tot het aanmoedigen van moderne werkorganisaties. De overeenkomst geeft bijgevolg een meerwaarde aan de Europese en nationale wetgeving, overeenkomstig het raadplegingsdocument van de Commissie.

In het licht van deze voorafgaande beoordeling, heeft de Commissie beslist het Europees Parlement en de Raad op de hoogte te brengen van de kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk. Verder verzoekt de Commissie de Europese instellingen de overeenkomst met eigen middelen te steunen door er passende publiciteit aan te geven en door de toepassing ervan op nationaal niveau te bevorderen.

² Zie COM(2004) 557 van 12.8.2004.

³ De beoordeling van de representativiteit van de Europese sociale partners is gebaseerd op de drie criteria die geformuleerd staan in COM(93) 600. Om als representatief beschouwd te kunnen worden, moeten organisaties van sociale partners:

- representatief zijn op bedrijfstakoverkoepelend, bedrijfstak- of beroepsniveau en op Europees niveau zijn georganiseerd;
- bestaan uit organisaties die zelf een integrerend en erkend deel van de structuren voor sociale partners van de lidstaten vormen, over overeenkomsten kunnen onderhandelen en, voor zover mogelijk, representatief zijn voor alle lidstaten;
- adequate structuren hebben, zodat zij op doeltreffende wijze aan het overlegproces kunnen deelnemen.

De Commissie zal tijdens het uitvoeringsproces alle nodige steun verlenen aan de sociale partners. Na afloop van de uitvoeringsperiode zal de Commissie nagaan in hoeverre de overeenkomst tot de verwezenlijking van de communautaire doelstellingen heeft bijgedragen, hoewel het vooral aan de sociale partners is om de resultaten te evalueren.

BIJLAGE

KADEROVEREENKOMST OVER GEWELD EN PESTERIJEN OP HET WERK

26 april 2007

(Slechts de tekst in de Engelse taal is authentiek. Deze vertaling werd niet nagekeken noch goedgekeurd door de sociale partners.)

1. INLEIDING

Een van de voornaamste kenmerken van een succesvolle organisatie is de eerbied voor de waardigheid van anderen op alle niveaus binnen een werkplek. Om die reden zijn pesterijen en geweld onaanvaardbaar. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEC) verwerpen alle vormen van pesterijen en geweld. Zij zijn van mening dat het in het gemeenschappelijk belang is van werkgevers en werknemers om dit probleem, dat ernstige sociale en economische gevolgen kan hebben, aan te pakken.

Volgens de Europese⁴ en de nationale wetgeving is het de plicht van de werkgever om de werknemers te beschermen tegen geweld en pesterijen op het werk.

Er kunnen zich verschillende vormen van geweld en pesterijen voordoen op een werkplek: Het kan gaan om:

- geweld en pesterijen van fysieke, psychologische en/of seksuele aard,
- eenmalige incidenten of eerder systematische gedragspatronen,
- gedragingen die zich voordoen tussen collega's, tussen leden van de bedrijfsleiding en personeelsleden of gedragingen die gesteld worden door derden zoals klanten, patiënten, leerlingen, enz.
- minder ernstige gevallen van oneerbiedigheid of ernstigere gevallen zoals strafbare feiten waarbij het optreden van de overheidsinstanties vereist is.

De Europese sociale partners erkennen dat pesterijen en geweld elke werkplek en elke werknemer kunnen treffen, ongeacht de omvang van de onderneming, het werkterrein of het type arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Toch bestaat er

⁴

Het gaat hier om de volgende richtlijnen:

- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- Richtlijn 89/391/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

een groter risico voor bepaalde groepen en sectoren. In de praktijk gaat het hierbij noch om alle werkplekken, noch om alle werknemers.

Deze overeenkomst betreft de vormen van pesteringen en geweld die binnen het werkterrein van de sociale partners vallen en die overeenstemmen met de beschrijving in onderstaand punt 3.

2. DOEL

Het doel van deze overeenkomst is:

- het bewustzijn en het begrip op het gebied van geweld en pesteringen op het werk te bevorderen bij werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers.
- Een actiegericht plan op te stellen voor werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus om problemen inzake geweld en pesteringen op het werk te identificeren, te voorkomen en op te lossen.

3. BESCHRIJVING

Pesterijen en geweld zijn onaanvaardbare gedragingen die gesteld worden door een of meerdere personen en die verschillende vormen kunnen aannemen, waarbij de ene vorm al wat makkelijker geïdentificeerd kan worden dan de andere. De werkomgeving kan een invloed uitoefenen op de blootstelling van mensen aan pesteringen en geweld.

Er is sprake van pesteringen wanneer een of meerdere werknemers of werkgevers herhaaldelijk worden misbruikt, bedreigd en/of vernederd in werkomstandigheden.

Er is sprake van geweld wanneer een of meerdere werknemers of werkgevers aangerand worden in werkomstandigheden.

Gedragingen als pesteringen en geweld kunnen gesteld worden door een of meerdere werknemers of werkgevers met als doel of gevolg dat de waardigheid en de gezondheid van een persoon worden aangetast en/of een vijandige werkomgeving wordt gecreëerd.

4. VOORKOMING, IDENTIFICERING EN OPLOSSING VAN PROBLEMEN INZAKE PESTERIJEN EN GEWELD

Door bewustmaking en gepaste opleidingen voor werkgevers en werknemers kan de kans op geweld en pesteringen op het werk worden beperkt.

Ondernemingen moeten een duidelijke verklaring afleggen over de onaanvaardbaarheid van geweld en pesteringen. In deze verklaring worden de procedures verduidelijkt die moeten worden gevolgd wanneer gevallen van pesteringen of geweld zich voordoen. De procedures kunnen een informeel stadium bevatten waarbij een persoon wordt betrokken die het vertrouwen geniet van de bedrijfsleiding en het personeel en die advies en bijstand kan verlenen reeds bestaande procedures kunnen geschikt zijn om pesteringen en geweld aan te pakken.

Geschikte procedures zullen ondersteund worden door doch niet beperkt blijven tot het volgende:

- Het is in het belang van alle partijen om met de nodige discretie te werk te gaan teneinde de waardigheid en de privacy van iedereen te beschermen.
- Er mag geen informatie worden overgedragen aan niet betrokken partijen.
- Klachten moeten onderzocht en zonder onnodige vertraging behandeld worden.
- Alle betrokken partijen dienen gelijkwaardig en onpartijdig behandeld te worden.
- Klachten moeten ondersteund worden door gedetailleerde informatie.
- Valse beschuldigingen zijn onaanvaardbaar en kunnen aanleiding geven tot tuchtmaatregelen.
- Externe bijstand kan zinvol zijn.

Indien wordt vastgesteld dat er sprake is van pesterijen en geweld, dan zullen gepaste maatregelen worden genomen met betrekking tot de dader(s). Hierbij kan het gaan om tuchtmaatregelen of zelfs ontslag.

Indien nodig zal bijstand en steun voor herintegratie verleend worden aan het slachtoffer.

Na overleg met hun werknemers en/of hun vertegenwoordigers zullen de werkgevers deze procedures evalueren en controleren teneinde ervoor te zorgen dat ze effectief zijn om problemen te voorkomen en op te lossen.

Indien nodig kunnen de bepalingen van dit hoofdstuk worden toegepast om gevallen van extern geweld aan te pakken.

5. UITVOERING EN VERVOLGCONTROLE

In het kader van artikel 139 van het Verdrag, verbindt deze autonome Europese kaderovereenkomst de leden van BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEC) tot de tenuitvoerlegging ervan volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners in de lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte.

Bovendien moedigen de ondertekenende partijen de aangesloten organisaties in de kandidaatlanden aan om deze overeenkomst ten uitvoer te leggen.

De overeenkomst moet uitgevoerd worden binnen drie jaar na ondertekening.

De aangesloten organisaties zullen verslag uitbrengen aan het Comité voor de sociale dialoog over de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst. Gedurende de eerste drie jaar na ondertekening, zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht voorbereiden en goedkeuren dat een samenvatting behelst van de lopende tenuitvoerlegging van de overeenkomst. Het Comité voor de sociale dialoog zal een

volledig verslag over de genomen tenuitvoerleggingsmaatregelen voorbereiden dat tijdens het vierde jaar zal worden goedgekeurd door de Europese sociale partners .

Na de periode van vijf jaar na ondertekening evalueren en herzien de ondertekenende partijen de overeenkomst, indien een van de partijen bij deze overeenkomst hierom verzoekt.

Ingeval er vragen zijn omtrent de inhoud van deze overeenkomst, kunnen aangesloten organisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk richten tot de ondertekenende partijen, die gezamenlijk of afzonderlijk zullen antwoorden.

Bij de tenuitvoerlegging van deze overeenkomst, vermijden de leden van de ondertekenende partijen een onnodige belasting van kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's).

De uitvoering van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen.


Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet om op het daartoe geschikte niveau, waaronder het Europese, overeenkomsten te sluiten waardoor deze overeenkomst worden aangepast en/of aangevuld op een manier die rekening houdt met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.



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.businessseurope.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