



WSPÓLNA DEKLARACJA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH DOTYCZĄCA NĘKANIA I PRZEMOCY W MIEJSCU PRACY

1. Wprowadzenie

Polscy partnerzy społeczni uznają, że eliminowanie i ograniczanie zagrożeń spowodowanych nękaniami i przemocą w miejscu pracy powinno być przedmiotem wspólnej troski pracodawców, organizacji pracodawców oraz pracowników i ich przedstawicieli, a także spotykać się z odpowiednim wsparciem ze strony władz publicznych.

Zjawisko nękania i przemocy w miejscu pracy nie może być akceptowane w jakiegokolwiek formie, niezależnie od tego czy występuje wewnątrz przedsiębiorstwa, czy też jest efektem oddziaływania ze strony osób trzecich.

Prawo UE i prawo krajowe określają obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony pracowników przed nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

2. Cel

Deklaracja służy wdrożeniu w Polsce Europejskiego Porozumienia Ramowego z dnia 26 kwietnia 2007 r. dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy (zwanego dalej: Europejskim Porozumieniem Ramowym).

Deklaracja określa działania służące uwrażliwieniu oraz poprawie stanu świadomości pracodawców, pracowników, organizacji pracodawców i związków zawodowych odnośnie problematyki zjawiska nękania i przemocy w miejscu pracy.

Strony deklaracji zalecają swoim członkom prowadzenie tych działań w duchu dialogu społecznego.

Związki zawodowe, - niezależnie od braku takiego formalnego wymogu, powinny wspierać pracodawców w przeciwdziałaniu nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

Działania wymienione w niniejszej deklaracji będą realizowane w zakresie, w jakim mieszczą się w kompetencjach partnerów społecznych.

3. Opis

Nękanie i przemoc mogą być powodowane nieakceptowanym zachowaniem jednej lub więcej osób i przyjmować różne formy. Mogą występować w każdym miejscu pracy, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, obszaru działalności lub formy stosunku pracy, ale niektóre grupy zawodowe i sektory mogą być bardziej narażone. W praktyce, problem ten nie dotyczy wszystkich pracodawców i wszystkich pracowników.

Nękanie polega na systematycznym i umyślnym znieważaniu, zastraszaniu lub poniżaniu pracowników lub przełożonych w okolicznościach związanych z pracą.

Przemoc polega na naruszeniu nietykalności cielesnej lub godności osobistej pracownika lub przełożonego w okolicznościach związanych z pracą.

Na niektórych stanowiskach pracy może występować zagrożenie przemocą ze strony osób trzecich. Dotyczy to, w szczególności, sektora usług.

Sprawcą/sprawcami nękania i przemocy może być pracownik lub przełożony bądź więcej pracowników lub przełożonych, a celem lub skutkiem takiego działania jest naruszenie godności konkretnej osoby - pracownika lub przełożonego, wpływ na jego zdrowie lub stworzenie wrogiej atmosfery w pracy.

Partnerzy społeczni podkreślają, że w ramach wszelkich relacji między pracownikami oraz przedstawicielami pracowników (w tym związków zawodowych) a pracodawcą i organizacjami pracodawców, a także między samymi pracownikami, żadne przejawy nękania i przemocy nie powinny być tolerowane.

4. Działania zapobiegawcze i rozwiązywanie problemów

Partnerzy społeczni będą promować inicjatywy służące uwrażliwieniu pracodawców i pracowników na potrzebę działań prewencyjnych w odniesieniu do zjawiska nękania i przemocy w miejscu pracy.

W szczególności może to dotyczyć podejmowania takich działań jak:

- wskazywanie znaczenia identyfikacji przemocy i nękania w miejscu pracy, zapobiegania tym zjawiskom oraz skutecznego rozwiązywania problemów z nimi związanych;
- uświadamianie wagi identyfikacji czynników mogących powodować zagrożenie nękaniami i przemocą w miejscu pracy;

- podkreślanie potrzeby dbałości o przestrzeganie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy;
- uświadamianie wartości wynikającej z dokonywania oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników mogących powodować zagrożenie nękaniami i przemocą w miejscu pracy.

Partnerzy społeczni uznają, że powyższe działania mogą być realizowane między innymi poprzez odpowiednio dobrane i przeprowadzane szkolenia.

Rozwiązywanie problemów dotyczących zjawiska nękania lub przemocy w miejscu pracy powinno odbywać się w sposób wskazany w części 4 Europejskiego Porozumienia Ramowego, z uwzględnieniem przejrzystych procedur, sformułowanych na szczeblu przedsiębiorstwa i uwzględniających następujące założenia:

- należy zachowywać dyskrecję, aby chronić godność i prywatność wszystkich osób, których dotyczy problem;
- żadne informacje nie mogą być ujawnione stronom niezaangażowanym w dany przypadek;
- skargi powinny być badane i rozpatrywane bez zbędnej zwłoki;
- wszystkie zaangażowane strony powinny zostać wysłuchane w sposób bezstronny i być traktowane sprawiedliwie;
- skargom powinno towarzyszyć ich szczegółowe uzasadnienie;
- fałszywe oskarżenia nie będą tolerowane, a ich formułowanie spotka się z sankcjami;
- W niektórych przypadkach może zachodzić potrzeba uzyskania wsparcia zewnętrznego.

Procedury te powinny być przedstawione pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Sygnatariusze niniejszej deklaracji oczekują od władz publicznych włączenia się w realizację jej celów poprzez:

- opracowanie narzędzi ułatwiających identyfikację czynników mogących powodować zagrożenie nękaniami i przemocą w miejscu pracy, uwzględniających specyfikę sektorów, grup zawodowych oraz wielkość przedsiębiorstw.
- przygotowanie przy wsparciu partnerów społecznych akcji mającej na celu promocję, wśród przedsiębiorców i pracowników, potrzeby przeciwdziałania zagrożeniu zjawiskami nękania i przemocy w miejscu pracy oraz ich skutkom.

Partnerzy społeczni podkreślają, że prewencja wobec zagrożenia zjawiskiem nękania i przemocy w miejscu pracy powinna mieć charakter zindywidualizowany. Dlatego, szczególne znaczenie mają rozwiązania podejmowane na szczeblu zakładu pracy, dostosowane do specyfiki i potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw.

Strony niniejszej deklaracji będą promować włączanie tej problematyki do negocjacji układów zbiorowych pracy na poziomie ponadzakładowym i zakładowym, prowadzonych przez organizacje lub podmioty będące bezpośrednio lub pośrednio członkami stron niniejszej deklaracji.

W przypadku, kiedy podjęta zostanie decyzja o przeglądzie Europejskiego Porozumienia Ramowego, strony deklaracji bez zbędnej zwłoki podejmą wspólne działania przeglądowe na poziomie krajowym.

Strony podkreślają, że cenna jest wymiana wzajemnych doświadczeń i dobrych praktyk dotyczących radzenia sobie ze zjawiskiem nękania i przemocy w miejscu pracy. W związku z tym, podejmą starania w celu koordynacji tej wymiany oraz ustalania ewentualnych wspólnych inicjatyw. W terminie 3-ech miesięcy od podpisania deklaracji powołany zostanie Zespół ds. problematyki zjawiska nękania i przemocy w miejscu pracy.

Każda z organizacji-sygnatariuszy niniejszej deklaracji desygnuje do pracy w Zespole dwóch przedstawicieli.

Piotr Duda

Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

Henryka Bochniarz

Prezydent Polskiej Konfederacji
Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Jan Guz

Przewodniczący Ogólnopolskiego
Porozumienia Związków Zawodowych

Andrzej Malinowski

Prezydent Pracodawców
Rzeczypospolitej Polskiej

Tadeusz Chwałka

Przewodniczący Forum
Związków Zawodowych

Jerzy Bartnik

Prezes
Związku Rzemiosła Polskiego

Warszawa, 24 marca 2011 r.