



## 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 za-

grożenie 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 niezangażowanym 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, szczególnie 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 de sygnuje 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.



## SPÓR ZBIOROWY W ANWIL S.A.

Zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników ANWIL SA i Spółek poinformował, że w związku z brakiem porozumienia z Zarządem Spółki AZOMET w sprawie płac, z dniem 22 marca 2011 r. wszedł w spór zbiorowy z Zarządem ww. Spółki. **EJ**



## ZZ BUDOWLANI W DNIU BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W PRACY

**DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA  
I OCHRONY ZDROWIA  
W PRACY**

**Konferencja**  
pod honorowym patronatem  
Marszałka Sejmu RP Grzegorza Schetyny

**nt.: Zarządzania bezpieczeństwem pracy w budownictwie  
i przeciwdziałania patologiom systemowym  
będącym pośrednią przyczyną wypadków przy pracy**

6 kwietnia 2011 roku godzina 11:00  
Sala Kolumnowa Sejmu RP

Czytaj więcej informacji:

[http://www.zzbudowlani.pl/index.php?page=wiecej&id\\_artykul=1819&okno=0](http://www.zzbudowlani.pl/index.php?page=wiecej&id_artykul=1819&okno=0)



## POSIEDZENIA ZARZĄDU KRAJOWEGO ZWIĄZKU I RADY FEDERACJI

25 marca 2011 r. odbyło się ostatnie w obecnej kadencji wspólne spotkanie Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego i Rady Federacji ZZP „Przemysł Specjalny” z udziałem przewodniczących organizacji zakładowych i międzyzakładowych należących do obu struktur. Zapoznano się ze sprawozdaniem z działalności merytorycznej przedstawionej przez kierownictwo oraz sprawozdaniem komisji rewizyjnych, w których odniesiono się do przedstawionych dokumentów finansowych – bilansów obu struktur, rachunków zysków i strat oraz wykonania preliminarza budżetowego w roku 2010 i preliminarzy budżetowych na cztery miesiące 2011 r. – do czasu organizacji Zjazdu Sprawozdawczo – Wyborczego.

W obradach uczestniczyła wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Taranowska, która przedstawiła stanowisko centrali związkowej w sprawie nowelizacji ustawy o systemie emerytalnym, w tym wysokości odpisu na OFE.

Czytaj więcej: <http://www.zzpe.org.pl/25031lofe.htm>