

## Konferencja "Mobbing – załazek klęski czy sukcesu"

Gdańsk 29.06.2004 r.

**dr Joanna Leska - Ślęzak** – pracownik naukowo – dydaktyczny Instytutu  
Politologii UG

### **Europejska Polityka Społeczna. Najważniejsze międzynarodowe akty społeczne obowiązujące w Unii Europejskiej. Europejska Agenda Społeczna a Europejski Model Społeczny Fundusze Strukturalne dla Polski z UE.**

W integracji Unii Europejskiej istotną rolę spełniają idee socjalne (sprawiedliwość, godność, solidarność, wolać, równość, subsydiarność) i polityka społeczna, która jest rozumiana jako działalność podmiotów UE (instytucji Unii, państw członkowskich, samorządów, organizacji pozarządowych) na rzecz zagwarantowania standardu pracy i życia obywateli i jako nauka o unijnej polityce społecznej (diagnozowanie, analizowanie, monitorowanie, warianty rozwiązań, prognozy).

W realizacji polityki społecznej UE podstawowe znaczenie mają podmioty rządowe (państwowe, publiczne, wspólnotowe tzn. instytucje i organy UE) i pozarządowe. Podmioty rządowe porządkują i organizują życie społeczne we wszystkich jego wymiarach, biorąc pod uwagę możliwości ekonomiczne. Drugie zaś mają na uwadze uzupełnienie działań państwa, wspólnoty w zakresie polityki społecznej.

Instytucje i organy UE podejmują decyzje w skali makro, które dotyczą funduszy socjalnych i aktów prawnych określających politykę społeczną UE oraz gwarantują programy socjalne i rozstrzygają sporne kwestie społeczne. Wśród podmiotów wspólnotowych polityki społecznej można wyróżnić podmioty o charakterze ustawodawczym (parlament Europejski, Rada Europejska, Europejski Bank Inwestycyjny), doradczym (komitet Społeczno-Ekonomiczny, Komitet ds. Zatrudnienia), kontrolnym (Rzecznik Praw Obywatelskich, Trybunał Obrachunkowy), sądowniczym (Trybunał Sprawiedliwości i Sąd Pierwszej Instancji).

**Parlament Europejski** przez **Komisję** zajmuje się problemami polityki społecznej, podejmuje określone postanowienia zaakceptowane większością głosów deputowanych. Wśród **Komisji Parlamentu Europejskiego** zajmujących się polityką społeczną można wyróżnić:

1. Komisja ds. socjalnych i zatrudnienia
2. Komisja ds. Środowiska, Zdrowia i Ochrony Konsumentów

3. Komisja ds. Młodzieży, Kultury, Mediów i Sportu
4. Komisja ds. Kobiet

**Komisja ds. socjalnych i zatrudnienia** jest najważniejszą, zajmuje się przepływem siły roboczej, ustawodawstwem pracy, higieną i bezpieczeństwem pracy, zdrowiem, szkoleniem zawodowym, ochrona socjalna, polityka zatrudnienia.

**Rada Unii Europejskiej** zajmuje się warunkami na jakich udziela się pomocy z Europejskiego Funduszu Socjalnego, decyduje o kształtowaniu zawodowym i o relacjach wspólnotowej polityki społecznej.

**Komisja Europejska** zajmuje się ścisłą współpracą między członkami Wspólnoty w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia, prawa i warunków pracy, kształcenia i doskonalenia zawodowego, ubezpieczeń społecznych, ochroną przed wypadkami, chorobami zawodowymi, higiena pracy, prawem zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami.

**Komisja Europejska** zarządza Europejskim Funduszem Socjalnym, który utworzono w celu zagwarantowania odpowiednich warunków zatrudnienia pracowników na obszarze wspólnego rynku i koordynuje inne fundusze strukturalne.

**Europejski Bank Inwestycyjny** finansuje europejską politykę społeczną, m.in. udziela pożyczek i finansuje wiele poczynąń UE w zakresie polityki społecznej w skali makro i mikro, np. regionów.

**Komitety Ekonomiczno-Społeczne** wydają opinie i udzielają konsultacji komisji europejskiej i Radzie UE, m.in. w sprawach społecznych, takich jak: zatrudnienie, prawo i warunki pracy, kształcenie i doskonalenie zawodowe, ubezpieczenia społeczne, zawieranie umów zbiorowych.

**Europejski Trybunał Sprawiedliwości** ma istotne znaczenie dla orzecznictwa z zakresu socjalnego. W latach 90-tych XX wieku Trybunał wydał najwięcej orzeczeń dotyczących:

- 1) równouprawnienia kobiet i mężczyzn
- 2) dyskryminacji (płci, narodowości, rasy)
- 3) warunków pracy
- 4) dostępu do informacji
- 5) swobodnego przepływu osób i pracowników
- 6) przyznawanie świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Do podmiotów pozarządowych z zakresu polityki społecznej UE zaliczyć należy: stowarzyszenia, zrzeszenia, związki ludzi o podobnych zainteresowaniach dążących do poprawy sytuacji osób w różny sposób doświadczonych przeciwnościami życia, fundacje. Organizacje społeczne przyczyniają się do: tworzenia miejsc pracy, aktywności obywateli, organizacji działalności osób niepełnosprawnych, obrony interesów obywateli w instytucjach państwowych, promowania praw człowieka.

Na ustawodawstwo społeczne UE składają się akty międzynarodowe ratyfikowane przez państwa członkowskie UE, takie jak: stanowione przez Organizację Narodów Zjednoczonych, Międzynarodową Organizację Pracy, Radę Europy i wspólnotowe akty pierwotne – traktaty oraz akty wtórne (mające moc wiążącą: rozporządzenia, dyrektywy, decyzje oraz niewiążące: zalecenia i opinie), a także systemy prawne obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich posiadających narodowe ustawodawstwo socjalne i prawa socjalne zapisane w konstytucji).

Najważniejsze międzynarodowe akty społeczne obowiązujące w UE są:

- POPC ONZ

Do wspólnotowych aktów pierwotnych zalicza się:

- Traktat o Europejskiej Wspólnocie Węgla i Stali (18.IV.1951 – Paryż)  
itd. Europejska Polityka Społeczna w Programach oraz w Zielonej i Białej Księdze opracowanych przez podmioty polityki społecznej.

Komisja Europejska ogłasza programy socjalne od 1974 roku, a ostatni obejmuje lata od 2000 do 2005. Zakłada on realizację wspólnych celów socjalnych przez unijne podmioty polityki społecznej (zawsze przez poszczególne państwa). W programie tym wskazano na trzy priorytety:

- 1) realizacja zasady pełnego zatrudnienia
- 2) zapewnienie skutecznej ochrony socjalnej, równości płci, zwalczanie dyskryminacji, przestrzeganie podstawowych praw obywateli
- 3) współpraca międzynarodowa, popieranie dialogu socjalnego.

Parlament Europejski powołując się na badania European Foundation for Improvement of Living and Working Condition, wskazał na dużą skalę zjawiska mobbingu w obszarze UE – 8% siły roboczej, tj. ok. 12 milionów pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy doświadczyło nękania w pracy oraz na duże zagrożenie zdrowia pracowników. Parlament Europejski w komunikacie z marca 2002 roku dotyczącym strategii Wspólnoty w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy w latach 2002 – 2006 przyznał w rozmowie z Komisją Europejską, że psychologiczne nękanie i przemoc w pracy stanowią zagrożenie dla zdrowia pracowników i przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga podjęcia działań legislacyjnych. Jednakże Komisja nie wskazała żadnych konkretnych środków prawnych ani też nie określiła żadnych terminów dla podjęcia stosownych działań.

Innym rodzajem dokumentów ujmujących problemy polityki społecznej są Zielona i Biała Księga.

Zielona Księga została wydana w 1993 roku przez Komisję Europejską jako dokument konsultacyjny. Składa się on z trzech części:

- 1) obejmuje dorobek Wspólnoty w zakresie polityki społecznej oraz podkreśla znaczenie Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników w krajach Wspólnoty Europejskiej

- 2) obejmuje wyzwania społeczno-ekonomiczne charakterystyczne dla pierwszych lat 90-tych i dotyczyły one możliwości realizacji pełnego zatrudnienia i roli państwa opiekuńczego
- 3) wypowiedzi różnych podmiotów polityki społecznej (150 organizacji rządowych i pozarządowych), które dotyczą dalszego rozwoju socjalnego wspólnoty.

Program składa się z 10 rozdziałów:

- 1) dotyczy zatrudnienia – tworzenia nowych miejsc pracy w najbliższych latach
- 2) inwestowanie w zasoby ludzkie (praca dla młodocianych, likwidacja analfabetyzmu, kształcenie zawodowe, pośrednictwo i doradztwo zawodowe)
- 3) popieranie najlepszych standardów w zakresie zatrudnienia wspomagających konkurencyjność Europy (traktowanie pracowników)
- 4) tworzenie europejskiego rynku pracy (wolność przemieszczania się pracowników)
- 5) równość szans mężczyzn i kobiet
- 6) europejski model opiekuńczy zawierający poparcie dla integracji obywateli oraz programu walki z ubóstwem i społeczną izolacją
- 7) aktywna polityka zdrowotna
- 8) związki zawodowe, organizacje pracodawców i organizacje dobroczynne jako partnerzy przemian, współpracy międzynarodowej – rola europejskiej polityki społecznej
- 9) efektywny system prawa europejskiego – działanie banku danych EURES, który ułatwia dostęp do europejskiego rynku pracy zwłaszcza w regionach przygranicznych.

Rada Europejska w Nicei (7-8 grudzień 2000 roku) przyjęła uzgodnioną wcześniej przez kraje członkowskie Europejską Agendę Społeczną, która stanowi realizację zaleceń i deklaracji przyjętych przez radę Europejską na specjalnym posiedzeniu w Lizbonie w dniach 23-24 marca 2000 roku. Strategia Lizbońska uznała, że niezbędna jest modernizacja europejskiego modelu społecznego, tak by wspierał on rozwój gospodarki opartej na wiedzy oraz odpowiadał na współczesne wyzwania ekonomiczne, demograficzne i wyzwania związane z globalizacją. Głównym celem ekonomicznym i społecznym jest rozwój zatrudnienia, a zwłaszcza tworzenie większej ilości lepszych jakościowo miejsc pracy.

Kolejny cel w osiągnięciu celów społecznych i gospodarczych w Strategii Lizbońskiej przypisuje się edukacji i poprawie kształcenia.

Cele edukacyjne w Strategii Lizbońskiej są następujące:

- 1) poprawa efektywności i jakości kształcenia
- 2) poprawa dostępności edukacji dla wszystkich
- 3) zbliżenie kształcenia do życia

W Strategii lizbońskiej zwrócono uwagę na problem wykluczania społecznego. Ważnym elementem polityki integracji społecznej jest zmniejszenie dyskryminacji

kobiet na rynku pracy poprzez egzekwowanie prawa do równej pracy i płacy oraz zapewnienia takich rozwiązań socjalnych, które pomagają łączyć aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Podobnie z zaleceniami Strategii Lizbońskiej, skutecznym narzędziem przeciwdziałania ubóstwu i wykluczaniu powinna być efektywna polityka zapewnienia dostępu do edukacji i pracy osobom niepełnosprawnym.

Celem Europejskiej Agendy Społecznej nie jest harmonizacja polityk prowadzonych w tym zakresie przez poszczególne państwa członkowskie, ale wypracowanie wspólnych celów oraz poprawa koordynacji działań. Głównym założeniem Agendy jest realizacja deklaracji politycznych przyjętych na szczycie UE w Lizbonie poprzez unowocześnienie europejskiego modelu polityki społecznej oraz prowadzenie działań na rzecz pełnego zatrudnienia.

Agenda stanowi pierwszy w historii integracji europejskiej dokument, w którym państwa członkowskie uzgodniły wspólne cele w zakresie polityki społecznej.

Komisja Europejska została zobowiązana do monitorowania realizacji zaleceń Agendy i opracowania corocznego sprawozdania o postępie we wdrażaniu założonych celów.

Komisja Europejska wydała komunikat dotyczący „Przystosowania do zmian w miejscu pracy i w społeczeństwie: nowa Strategia Wspólnotowa dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy”. W nim zawarto cel unijnej polityki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, którym jest doprowadzenia do stałej poprawy „samopoczucia w pracy”, które powinno być rozpatrywane w fizycznym, moralnym i socjalnym wymiarze.

Wymieniono następujące zadania:

- 1) stała redukcja ilości chorób i wypadków przy pracy
- 2) zmieniająca się struktura zatrudnienia odnośnie płci
- 3) zapobieganie socjalnemu zagrożeniu – stres, nękanie w pracy, depresje, lęki
- 4) analizowanie nowo powstających zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy (ergonomiczne, psychologiczne i socjalne ryzyko).

Unia zwróciła uwagę na zjawisko mobbingu w obszarze wspólnoty, które należy umiejscowić w kontekście wspólnotowej polityki na rzecz poprawy stosunków społecznych w miejscu pracy. Jednakże UE nie wskazała żadnych konkretnych środków prawnych ani też nie określiła żadnych terminów dla podjęcia stosownych działań.

Jednakże mobbing staje się przedmiotem regulacji prawnych w niektórych krajach w Europie.

Pierwszym krajem była Szwecja, która uregulowała problematyczne kwestie. 21 września 1993 roku wydano rozporządzenie w sprawie środków przeciwdziałania zjawisku gębnienia w miejscu pracy. Rozporządzenie weszło w życie z dniem 31 marca 1994 roku i składa się z 6 artykułów. Rozporządzenie to gwarantowało pracownikowi

ochronę. Zadaniem pracodawcy w przypadku rozpoznania mobbingu, było usuwanie wszystkich nieprawidłowości w warunkach pracy, a w przypadku dalszej prewencji również wyeliminowanie tego zjawiska.

Kolejnym państwem w którym uregulowano prawnie zjawisko mobbingu była Francja. Parlament francuski przyjął ustawę o modernizacji socjalnej 17 stycznia 2002 roku i do kodeksu pracy wprowadzono owe przepisy, które wskazują przeciwdziałanie dręczeniu psychicznemu, jako obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. Podobnie jak rozporządzenie szwedzkie francuski kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podejmowania wszelkich środków niezbędnych dla zapobieżenia i przeciwdziałania terrorowi psychicznemu.

Belgia 11 czerwca 2002 roku przyjęła ustawę dotyczącą nie tylko dręczenia psychicznego, ale także przemocy i molestowania seksualnego. W belgijskiej legislacji pracodawca zobowiązany jest do przeciwdziałania przemocy, dręczeniu psychicznemu i molestowaniu seksualnego poprzez przynajmniej: wprowadzenie zmian w miejscu pracy, zapewnienie bezstronności rozpatrywania faktów w odpowiednim czasie, udzielaniu pomocy w powrocie do pracy, informowanie i szkolenie pracownika.

Przedstawione regulacje prawne mają na celu przeciwdziałanie mobbingowi.

Polska 2004 rok.