

Interview met Sandra Rosvelds (ACV)

Wet moet pesten op het werk tegengaan

Opgetekend door Jan Gordts (redactiesecretaris)

Het werkmidden. Ja, het kan er best leuk zijn. De gesprekken met en roddels onder collega's, de grappen en grollen, de gezellige en bij momenten hilarische sfeer, de ernst en de luim. Sommigen lopen er hun grote liefde tegen het lijf, stappen er mee in het huwelijksbootje en leven nog lang en tamelijk gelukkig. Anderen gaan niet zóver, maar vinden er wel hun maitresse (rijmt op directiesecretaresse) respectievelijk hun aanhouder (rijmt op hoofdboekhouder) en kloppen er hartstochtelijk veel over(spel)uren. Het weze duidelijk. Wat deze mensen betreft, geen kwaad woord over hun werkplek.

Maar wat opgaat voor *Hotel California* is ook hier van toepassing: *This can be heaven or this can be hell*. Voor nogal wat - overigens meer en meer - mensen is het dat laatste. Zij worden gepest!

Pesten op het werk heeft recentelijk behoorlijk wat aandacht gekregen. Toch is het in de bedrijven geen nieuw fenomeen. Eigenlijk heeft het altijd bestaan, maar er zijn aanwijzingen dat het thans - mee als gevolg van de hogere werkdruk en stress - toeneemt in omvang en ernst. Pesten is gaandeweg geëvolueerd van een individueel naar een maatschappelijk erkend probleem, dat een collectief antwoord behoeft.

Ook de overheid is zich daarvan bewust geworden en heeft haar taak als wetgever ter harte genomen. In het *Belgisch Staatsblad* van 22 juni 2002 verscheen de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (in voege sinds augustus 2002). Inderdaad, de minister van Arbeid en Tewerkstelling verkoos een wet boven een collectieve arbeidsovereenkomst.

"Ook al riskeert daardoor het draagvlak voor deze wet aan werkgeverszijde kleiner te wor-

den, toch is deze keuze te rechtvaardigen", aldus Sandra Rosvelds, van de ACV-studiedienst, die zich in deze materie heeft verdiept. "De wet is immers van toepassing in zowel de openbare sector als in de privé, waardoor de uitvoering sneller van toepassing is in beide sectoren."

Een interview met Sandra Rosvelds over een erg actueel maatschappelijk pijnpunt...

Wat in 's hemelsnaam brengt iemand ertoe om een medewerknemer te beginnen pesten?

Sandra Rosvelds: "Je vraagt het je af. De oorzaken kunnen zeer verscheiden zijn, van alle-daags tot structureel. Veeleer banale oorzaken zijn bijvoorbeeld een ruzie tussen collega's, een stukgelopen relatie, een gemiste promotiekans, jaloezie. Van meer structurele aard zijn ondermeer factoren als stress ten gevolge van de te hoge werkdruk, een tekort aan personeel, het gevoel een job niet aan te kunnen of een grote mate van arbeidsonzekerheid. Ook problemen thuis kunnen een werknemer zodanig onder druk zetten dat hij zijn onvrede gaat uiten via pesten op het werk.

Bepaalde organisatievormen of bedrijfsculturen kunnen ook makkelijker aanleiding geven tot pesten dan andere: een sterk hiërarchische organisatiecultuur, een ministerie bijvoorbeeld, of een erg concurrentiële bedrijfscultuur waar mensen en diensten onderling tegen elkaar uitgespeeld worden. Hoe dan ook, de conclusie luidt dat ook de pester vaak hulp nodig heeft."

De gevolgen voor het slachtoffer, de gepeste, zijn vaak erg ingrijpend...

Sandra Rosvelds: "Zonder enige twijfel. En naarmate het pesten langer duurt of het pestgedrag verergert, zullen die almaar zwaarder doorwegen.

Op psychisch vlak kampt het slachtoffer met een verlies aan zelfvertrouwen en een verminderd gevoel van eigenwaarde, met besluiteloosheid en met schaamte- en schuldgevoelens. Dit kan gepaard gaan met boosheid, verdriet - 'waarom ik?' - en eenzaamheid - 'niemand zal mij willen geloven'. Blijft het pesten duren, is het mogelijk dat de gepeste te kampen krijgt met paniekaanvallen en fobieën, maar evenzeer met depressie, concentratie- en slaapstoornissen, eetproblemen en zelfs met zelfmoordgedachten. Sommigen benemen zich effectief van het leven...

Reken daarbij de fysieke klachten die zich dan eveneens vaak voordoen: hartkloppingen, hoofdpijn, vermoeidheid, pijn in de borstkas, huidproblemen en dergelijke meer.

Daarop enten zich dan nog relationele problemen. De gepeste brengt zijn problemen mee naar huis en zoekt daar ondersteuning. Na zekere tijd kan het pestgedrag het hele leven gaan overheersen, zodat niet alleen de relatie met partner en kinderen onder druk komt, maar ook het omgaan met vrienden en familie bemoeilijkt wordt. Ook de band met collega's wordt ambigu: vaak merken zij wel

wat er gebeurt, maar kunnen of willen ze niets doen. De gepeste werknemer geraakt volledig geïsoleerd...

Tot slot, op financieel vlak worden de gevolgen duidelijk op het ogenblik dat het slachtoffer regelmatig of langdurig ziekteverlof nodig heeft. Ook andere strategieën worden soms aangewend om de problemen te ontvluchten: deeltijds gaan werken of loopbaanonderbreking nemen. Soms is de enige uitweg die men voor zichzelf nog ziet ontslag nemen, wat dan weer tot problemen met de RVA kan leiden.

Voor de werkgever zijn de gevolgen trouwens ook aanzienlijk. Nederlandse wetenschappers schatten de kost op 10.000 tot 25.000 euro per jaar per slachtoffer."



Sandra Rosvelds: "De omkering - of beter de verschuiving - van de bewijslast is een cruciaal element in de nieuwe wet."

'Pesten' – welke inhoud is daar precies aan te geven? Of, waar gaan 'plagen' en 'grapjasserij' over in 'pesten'?

Sandra Rosvelds: "Het is onmogelijk een opsomming te geven van pesterijen of om een precieze grens te trekken tussen plagen en pesten. De vindingrijkheid van pesters kent geen grenzen en tart soms elke verbeelding. Overigens, wat als plagen begon, kan als pesten eindigen. Bovendien verschilt dit van persoon tot persoon; wat voor de ene plagen is, is voor de andere al een vorm van pesten.

In ieder geval is er sprake van pesterijen als ze de bedoeling hebben om - óf dit als gevolg hebben - de persoonlijke integriteit en waardigheid van het slachtoffer aan te tasten, diens job in gevaar te brengen - bijvoorbeeld door fouten uit te lokken - of een negatieve, vijandige sfeer op het werk te creëren.

Een aantal wetenschappers spreekt van 'pesten' als het pestgedrag meer dan zes maanden duurt en de pester minstens één keer per week een dergelijke negatieve daad stelt. Dit is ook zo ingeschreven in de wet: het moet gaan om 'elk onrechtmatig en terugkerend gedrag...'. Let wel: in geval van ongewenst seksueel gedrag vervalt deze voorwaarde omdat heel wat vergrijpen - zoals verkrachting of een poging daartoe - ook als eenmalig feit al voldoende zwaar wegen."

Wat met uitingen van racisme op het werk? Bij de voorstelling van het Jaarverslag 2002 zei Johan Leman, toen nog directeur van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, dat het grootste aantal van de bij het Centrum ingediende gegronde klachten het gevolg waren van confrontaties in de werksfeer, met name bij sollici-

taties, ontslagprocedures en problemen op de werkplek zelf. Volgens hem is dit dossier één van de grote teleurstellingen van tien jaar werking van het Centrum...

Sandra Rosvelds: "Hoewel de definities het niet met zoveel woorden vermelden, vallen ook heel wat vormen van racisme op de werkvloer onder de nieuwe wet. Het betreft dan vooral vormen van pesten die gebaseerd zijn op nationaliteit, afkomst, huidskleur, afstamming, geloof, het behoren tot een

bepaald ras... Let wel, het gaat hier om pesterijen - tussen collega's onderling of tussen werkgever en werknemer - die stoelen op racisme. Het gaat hier *niet* om discriminatie bij aanwerving, bij toegang tot bepaalde functies of opleidingen en dergelijke meer of om het daadwerkelijk aanzetten tot haat, door bijvoorbeeld racistische pamfletten te verspreiden."

WET WET WET

Er is dus nu een wet om het pestprobleem aan te pakken. Het slachtoffer heeft voortaan een wettelijke ruggensteun om zich uit zijn weinig benijdenswaardige situatie te proberen te bevrijden...

Sandra Rosvelds: "Inderdaad, en het ACV is tevreden dat een wet geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk - deze drie categorieën worden met naam genoemd en van elk van hen wordt een definitie gegeven - uitdrukkelijk verbiedt. In wezen streeft de wet drie doelstellingen na. Eén: bovengenoemde fenomenen voorkomen en vermijden - het preventieve luik. Twee: pesterijen laten ophouden en bestraffen - het curatieve luik. Drie: als dit niet lukt via inter-

Sandra Rosvelds

Ook de pester heeft vaak hulp nodig.

”

ne bemiddelingspogingen in het bedrijf, kan het slachtoffer zowel de dader als de werkgever aanklagen voor de rechtbank – het repressieve luik. Belangrijk is dat de wetgever er voor gekozen heeft de problemen te lijf te gaan via in het sociaal overleg ingebedde instrumenten: het preventiebeleid in de bedrijven, de betrokkenheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de opname van de preventiemaatregelen in het arbeidsreglement. Anders gezegd, de integratie van deze wet in de 'wet betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk', uit 1996, is een garantie als het ware dat het thema in de ondernemingen de nodige aandacht zal krijgen. Deze werkwijze is een waarborg dat pesten niet alleen als een individuele aangelegenheid wordt gezien en behandeld, maar ook als een structureel probleem, waarvan de oorzaak – en dus ook de oplossing – kan gezocht worden in de arbeidsorganisatie. De verplichting om, als bedrijf, een risico-analyse te maken en een globaal preventieplan 'pesten' op te stellen, zal zowel werkgevers als werknemers verplichten om over dit thema na te denken. Pesterijen moeten worden vermeden en, in voorkomend geval, gestopt! Deze wet zendt voor de eerste maal het signaal uit naar de samenleving dat pesten niet langer zullen geduld worden. Dit signaal moet nu, volgens het ACV, versterkt worden op bedrijfsniveau. Daarvoor voorziet de wet – zoals reeds gezegd – in de nodige stappen en procedures."

De 'filosofie' van de wet is zo opgevat dat bij voorkeur wordt gezocht naar een oplossing binnen het bedrijf. De preventie-adviseur speelt daarin een primordiale rol. Enkel

Sandra Rosvelts

Het ACV raadt zijn leden aan om bij pesterijen een dagboek bij te houden en – waar mogelijk – 'bewijsmateriaal' te verzamelen.

”

als dat niet lukt, zullen werknemers naar de rechtbank toestappen. In dit verband lijkt ons de zogenaamde omkering van de bewijslast een belangrijk gegeven...

Sandra Rosvelts: "De omkering – of beter de verschuiving – van de bewijslast is een cruciaal element in de nieuwe wet. Het slachtoffer moet niet onomstotelijk bewijzen dat hij gepest wordt, de aangeklaagde pester moet aantonen dat hij *niet* gepest heeft. Vanuit het oogpunt van de slachtoffers is dit cruciaal. Pesten en ongewenste seksuele intimiteiten gebeuren immers zelden open en bloot, er zijn vaak geen concrete bewijzen en de feiten dienen gestaafd met woord tegen wederwoord. Als slachtoffer is het daarom dikwijls onbegonnen werk om pestgedrag werkelijk te bewijzen. Uiteraard moet hij wel voldoende argumenten aandragen om te staven dat hij gepest of geïntimideerd wordt. De wet spreekt immers van 'een met reden omklede klacht'. In de mate dat de gepeste degelijk bewijsmateriaal kan aanreiken, kan dit zijn klacht versterken. Het ACV raadt zijn leden aan om in geval van pesterijen een dagboek bij te houden en – waar mogelijk – 'bewijsmateriaal' te verzamelen.

De verschuiving van de bewijslast treft zowel de dader als de werkgever. De 'dader' of verweerder moet bewijzen dat hem niets ten laste kan worden gelegd, de werkgever moet aantonen dat hij alles in het werk heeft gesteld om pestgedrag te voorkomen of te doen stoppen."

ARBEID ADEL

Zullen sommige werkgevers niet in de verleiding komen om een slachtoffer van pesterij-

en simpelweg te ontslaan. Dan is, wat hen betreft, 'het probleem' ook de wereld uit...

Sandra Rosvelds: "Dat gebeurde in het verleden regelmatig en de wet heeft daar willen op inspelen. Ze voorziet dat van zodra de preventie-adviseur of de vertrouwenspersoon een met redenen omklede klacht heeft in ontvangst genomen, het slachtoffer - en eventuele getuigen - beschermd zijn tegen ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De wet heeft met andere woorden willen vermijden dat gepeste werknemers als het ware een tweede keer slachtoffer worden op het ogenblik dat ze een klacht indienen. Deze bescherming is in principe ongelimiteerd in de tijd, maar beperkt zich - begrijpelijk-kerwijs - tot redenen die met de klacht te maken hebben. Dit betekent dat men nog steeds kan ontslagen worden om andere redenen, een herstructurering bijvoorbeeld. Bovendien is de ontslagbescherming nooit absoluut. Als de werkgever de werknemer hoe dan ook wil ontslaan, kan hij dat, mits betaling van een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden brutoloon of de werkelijk geleden schade. Ook hier geldt overigens een verschuiving van de bewijslast, maar die is wel tijdelijk van aard. Als de werknemer ontslagen wordt binnen de twaalf maanden na het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenis, is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden géén verband houden met de klacht.

Werkgevers vrezen nogal eens dat werknemers misbruik zullen maken van deze ontslagbescherming. Mijn mening ter zake? Ook al kunnen we dit niet - helemaal - uitsluiten,

zou het al te gemakkelijk zijn om deze wet te be- of veroordelen omwille van de - kleine - kans dat er misbruiken zouden optreden."

En wat als het slachtoffer zelf, ten einde raad, ontslag wil nemen?

Sandra Rosvelds: "Dan is er geen regeling getroffen die hem of haar 'beschermt', noch ten aanzien van de RVA, noch ten aanzien van zijn of haar rechten op vlak van uitbetaling van de ontslagvergoeding. Hierdoor dreigt het probleem gemedicaliseerd te worden. Immers, heel wat gepesten zullen op een gegeven ogenblik voor zichzelf geen andere keuze meer zien dan in ziekteverlof te gaan.

Welnu, als dat niet langer meer wordt toegestaan, de situatie voor betrokkene onhoudbaar is geworden en verdere samenwerking binnen het bedrijf onmogelijk, zien heel wat slachtoffers vaak als enige uitweg ontslag te nemen. Zo mislopen ze echter niet alleen een ontslagvergoeding, ze riskeren bovendien gesanctioneerd te worden door de RVA. In principe

kunnen werknemers die hun werk opzeggen uitgesloten worden van het recht op werkloosheidsuitkering voor een periode van 4 tot 52 weken. Het al of niet uitspreken van een sanctie gebeurt door de RVA-directeur. Aangezien pesten op het werk voorlopig geen wettige reden is om een passende dienstbetrekking te verlaten, kunnen slachtoffers geen voorafgaande beslissing vragen aan de RVA - *ruling* noemt men dat."

Werkgevers en hun organisaties geven te kennen dat ze, als gevolg van deze wet, een escalatie verwachten van het aantal rechtszaken...

Sandra Rosvelds

Het ACV hoopt alleszins dat er een evaluatie komt, al is het maar als antwoord op tendentieuze berichten in de pers als zou de wet misbruikt worden door 'valse' slachtoffers. ”

Sandra Rosvelds: "Wel, ik wil dat toch relativeren. Dankzij het sociaal overlegmodel in ons land worden de meeste conflicten opgelost via overleg, zoniet in het bedrijf zelf dan via de verzoeningscommissies binnen de sectoren. Enkel als de rechten van de werknemers zwaar met de voeten worden getreden, wordt de rechtbank ingeschakeld. Welnu, zo zal het ook gebeuren met gevallen van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag. De overgrote meerderheid zal binnen het bedrijf worden opgelost. De kans dat een slachtoffer onmiddellijk naar de rechtbank stapt, zonder eerst een beroep te doen op de interne procedures – de door de wet beoogde 'normale' gang van zaken – is eerder klein. Een gerechtelijke procedure sleept vaak lang aan alvorens er een uitspraak is. Zo duurt een proces voor de arbeidsrechtbank gemiddeld twee jaar. Voor slachtoffers van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag is dat onnoemelijk lang, zeker als intussen het pestgedrag doorgaat of zelfs verhevigt. Bij de evaluatie van deze wet dient dan ook bekeken of het wenselijk is klachten inzake pesterijen aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank via een snelprocedure of zoals in de anti-discriminatiwet is voorzien. Hoe dan ook, het ACV zal zijn leden in ieder geval aanraden eerst de interne procedures te gebruiken om tot een oplossing te komen."

Een evaluatie, zei u. Wanneer komt die er?

Sandra Rosvelds: "De wet voorziet in een evaluatie binnen de twee jaar na de inwerkingtreding. Het ACV hoopt alleszins dat die er komt, al is het maar als antwoord op tendentieuze berichten in de pers als zou de wet misbruikt worden door 'valse' slachtoffers. De

evaluatie moet niet alleen betrekking hebben op de formele aspecten – preventie-adviezen, risico-analyse, wijziging van het arbeidsreglement – maar ook nagaan of de wet in concrete pestgevallen tot een bevredigende oplossing heeft geleid, of het aantal rechtszaken is toegenomen en of alle elementen in de wet doelmatig zijn."

NIUW... EN TOCH OOK WEER NIET

Hoe kijkt het ACV aan tegen deze thematiek? Is dit ook voor de vakbond een nieuw gegeven in de werking?

Sandra Rosvelds: "Tot voor de nieuwe wet er was, bleef het aantal individuele klachten van slachtoffers van pesterijen die bij het ACV kwamen aankloppen vrij beperkt. Voor een deel is dit te verklaren doordat heel wat

klachten gewoonweg niet in de context van pesterijen werden bekeken. Voor een ander deel luidt de uitleg dat het ACV niet gezien werd als eerste aanspreekpunt voor slachtoffers van pesten. Dat wekt misschien enige verwondering aangezien het toch gaat om de relatie tussen werknemers onderling of tussen

werknemer en werkgever. Bij nader inzien is dit toch niet zo verwonderlijk en dit om een dubbele reden. Eén: de vakbondsmensen hadden noch de deskundigheid noch de benodigde *tools* om op een professionele manier met deze problematiek om te gaan. Twee: de afwezigheid van juridische instrumenten maakte vakbondsactie moeilijk.

Dankzij de nieuwe wet zal in de toekomst syndicaal optreden mogelijk worden. Het ACV zal zijn vrijgestelden en militanten daartoe de nodige vorming aanbieden."

Sandra Rosvelds

Deze wet zendt voor de eerste maal het signaal uit naar de samenleving dat pesterijen niet langer zullen geduld worden.

”

2 APRIL: ANTI-PESTDAG?

De ACV-afdelingen van Moorslede en Dadizele willen 2 april lanceren als anti-pestdag. Dit moet de bekroning worden van hun acties die in september 1999 van start gingen. Vlaams minister van Tewerkstelling, Landuyt, beloofde dit verzoek voor te leggen aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

PESTEN: ENKELE CIJFERS

Jaarlijks wordt in België van de werknemers 11% het slachtoffer van pesterijen en 2% van OSG op het werk. Daarnaast heeft nog eens 4% af te rekenen met fysiek geweld buiten de onmiddellijke arbeidsplaats (in Vlaanderen is dat respectievelijk 7%, 1% en 4,5%).

Elke werknemer heeft één kans op vier om gedurende zijn loopbaan gepest te worden.

Eén op drie ondernemingen had bij een onderzoek in vijfhonderd Belgische bedrijven één of meerdere formele klachten over OSG op het werk. Dit is slechts het topje van de ijsberg.

De daders zijn in 44% van de gevallen te zoeken onder collega's; in 37% van de gevallen betreft het de chef.

Eén derde van de slachtoffers zegt te worden aangevallen door één enkele persoon, ruim 40% door twee of meer mensen. In extreme gevallen is het zelfs een hele groep of afdeling die iemand pest.

Pestgedrag kan maandenlang, soms zelfs jarenlang, aanslepen alvorens de gepeste 'alarm slaat' of hulp zoekt. De gemiddelde duurtijd van pesten bedraagt vijftien maanden.

De kosten van het pesten voor het bedrijf worden geschat op 10.000 tot 25.000 euro per slachtoffer per jaar (meteen ook een krachtig antwoord aan werkgevers die klagen dat de door de wet voorziene procedure duur uitvalt).

Meer info

- Op www.acv-online.be/pesten en www.mobbing.be
- Ook kun je terecht bij je plaatselijk ACV-dienstencentrum en bij het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, afdeling Arbeidsinspectie, Belliardstraat 53 te 1040 Brussel (tel. 02/ 233 41 11).

Uit: *Pesten op het werk: geen kinderspel!* Brussel, ACV-dienst Onderneming, s.d.