

Open forum

De pestwet uit de startblokken

Kwellen, pesten, belagen, treiteren, sarren, psychologisch geweld, intimidatie, ... woorden genoeg om het fenomeen te omschrijven. Pesten is dan ook niet nieuw. Gedurende lange tijd rustte er op het thema een soort van taboe; er werd niet over gepraat. Wie gepest werd op het werk had dat vooral aan zichzelf te danken en was onaangepast; de gepeste had geen kanaal om wangedrag op het werk aan de kaak te stellen.

De jongste jaren is het tij gekeerd... Vooreerst is er het groeiend bewustzijn in Europa en ook in België met betrekking tot de omvang en de ernst van de problematiek. Uit de cijfers van the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) bleek pesten, maar ook fysiek geweld en ongewenst seksueel gedrag op de werkplek allesbehalve een marginaal, maar eerder een 'ingeburgerd' fenomeen te zijn. Dat is ook een van de conclusies die Sybille Opdebeeck en collega's trekken uit *de eerste studie over mobbing in Vlaanderen*. Dit kwalitatief onderzoek geeft een beeld van slachtoffer en dader, kijkt naar de diverse verschijningsvormen van mobbing en legt de link met de ernst van de mobbingervaring. De relatie tussen organisatiekenmerken en het voorkomen van mobbing komt eveneens aan bod. Katrien Tratsaert (Steunpunt WAV) vat samen.

Het probleem van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft niet enkel gevolgen op het vlak van het welbevinden en arbeidsvreugde van de gepeste werknemer, maar is tekenend voor een ongezonde werksfeer die ook afstraalt op de andere werknemers. 'Mobbing' veroorzaakt ook aanzienlijke kosten voor de gemeenschap in termen van ziekte-uitkeringen en voor de werkgever in termen van productiviteitsverlies, absentisme en kosten ten gevolge van een hoger personeelsverloop. De werkgever heeft dus baat

bij een 'pestvrije' werkomgeving. Dit is dan weer een zorg voor *het sociaal secretariaat SD Worx dat jaarlijks een benchmarkstudie uitvoert waarin onder meer de relatie tussen mobbing en jobtevredenheid, absentisme en verlooptenties duidelijk wordt gesteld*. De resultaten worden voorgesteld door Maureen Verhuc.

De financiële kosten van pesten, geweld en OSGW komen ter sprake in *de recent verschenen Europese studie "Preventing violence and harassment in the Workplace"*. Francis Holderbeke (Steunpunt WAV) zet de interessantste bevindingen op een rij. Daarnaast geeft de studie een stand van zaken op het vlak van regelgeving en wetgevende initiatieven ter bestrijding van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de verschillende lidstaten. België blijkt een van de koplopers in het Europese peleton.

In België was het, afgezien van de roep van Europa om werk te maken van een reglementering, de tragische zelfmoord van een jonge postbode in oktober 2000 die de problematiek van pesten op het werk onder de aandacht bracht van het ruime publiek en de beleidsmakers onder druk zet snel een wetgevend antwoord te formuleren. Op 1 juli 2002 trad *de Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenste seksueel gedrag op het werk* in werking. De wet wordt geïntegreerd in de bestaande welzijnswet van 1996 en biedt een uniforme benadering van het probleem voor zowel de privé als voor de publieke sector. De wet omvat zowel preventieve, curatieve als repressieve elementen. De wet wordt uit de doeken gedaan door Godelieve Ponnet van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het zijn in de eerste plaats *de werkgevers* die de nieuwe wet moeten waarmaken. De werkgevers

ontkennen het belang niet van de preventie en de bestrijding van pesten op het werk, maar hebben het moeilijk met de gedetailleerd voorgeschreven procedures en de bijkomende administratieve last die de wet aan de bedrijven oplegt. Kris De Meester van het Verbond van Belgische Ondernemingen legt de nadruk op het responsabiliseren van werkgever en werknemer en pleit voor het integreren van zowel de preventie als het curatief en remediërend pestbeleid binnen de bestaande (preventie)praktijken in de organisatie.

De werkgevers moeten zich laten bijstaan door een preventie-adviseur die gespecialiseerd is in psychosociale aspecten van het werk. We vroegen *de psychosociale dienst van IDEWE*, een externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, naar *een stand van zaken na een jaar werken met de wet*. Blijkt alvast dat de wet geen dode letter is gebleven: verzuurde situaties, pestpraktijken die reeds jaren aanhouden, ... vonden op korte tijd de weg naar de preventie-adviseur. De externe diensten PBW werden van in den beginne geconfronteerd met een grote hoeveelheid aan klachten. Het instrument om deze te behandelen is nieuw en vertoont, hoe kan het anders, enkele onvolkomenheden. Maar de diensten worden vooral op snel-

heid gepakt: de werkgevers hebben nog niet de nodige procedures uitgewerkt om met die klachten om te gaan... Een moeilijke start dus.

Alle hens aan dek ook bij *de vakbonden*, want de werknemersvertegenwoordiging speelt een rol in de door de wet verplichte aanstelling van de preventie-adviseurs en vertrouwenspersonen en ook bij de opmaak van het globaal preventieplan. De vakbondsafgevaardigden houden een vinger aan de pols, informeren de werknemers en verwijzen door daar waar nodig. Sandra Rosvelds van *het ACV* geeft kritische reflecties op de wet vanuit syndicaal perspectief en wijst op een aantal imperfecties in de wetgeving. Vervolgens gaat ze in op de rol van het ACV bij het toepassen van de wet. François Philips schetst de visie van *het ABVV* op de rol van de preventie-adviseur en vertrouwenspersoon en doet een poging om de vrij abstracte bepalingen uit het globaal preventieplan te concretiseren.

Katrien Tratsaert
Steunpunt WAV