

De wet bekeken door een groene werknemersbril

De visie van het ACV

Op 22 juni 2002 is de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) in het Belgisch Staatsblad verschenen. Het ACV is tevreden dat er een wet is die geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk uitdrukkelijk verbiedt. Belangrijk is dat de wetgever ervoor geopteerd heeft deze fenomenen aan te pakken via instrumenten die zijn ingebed in het sociaal overleg: het preventiebeleid in de bedrijven, de betrokkenheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (Comité PBW) en de opname in het arbeidsreglement.

De minister van Werkgelegenheid heeft daarbij duidelijk gekozen voor een wet, boven een CAO. Ook al riskeert daardoor het draagvlak voor deze wet aan werkgeverszijde kleiner te worden, toch is deze keuze te verdedigen. Zo geldt de wet zowel in de openbare als in de privé-sector, waardoor de uitvoering sneller van toepassing is in beide sectoren.

In deze bijdrage zullen zowel het fenomeen 'pesten', als de wet en het uitvoeringsbesluit vanuit syndicale hoek worden geanalyseerd en becommentarieerd. Hopelijk kan deze analyse bijdragen tot een vlottere implementatie van de wet in de bedrijven.

Houding van het ACV ten aanzien van pesten op het werk

Ondanks de relatief recente aandacht voor het fenomeen 'pesten op het werk', is het zeker geen nieuw gegeven in de bedrijven. Pesten op het werk heeft altijd bestaan, ook al zijn er aanwijzingen dat

het – mede tengevolge van de hogere werkdruk en stress –, toeneemt in omvang en ernst. Syndicaal kwamen we hier in het verleden op twee manieren mee in aanraking. Enerzijds via slachtoffers die een beroep deden op het ACV om te bemiddelen of om een ontslag aan te vechten en anderzijds via delegees die soms het voorwerp van pesten werden op het moment dat zij zich syndicaal engageerden. Toch bleef het aantal individuele klachten vanwege slachtoffers in het verleden beperkt. Voor een deel is dit te verklaren doordat heel wat klachten niet in de context van pesterijen geplaatst werden. Voor een ander deel is een verklaring te zoeken in het feit dat het ACV niet gezien werd als eerste aanspreekpunt voor slachtoffers van pesten. Dit wekt misschien enige verwondering aangezien het toch gaat om de relatie tussen werknemers onderling of tussen werknemer en werkgever. Bij nader inzien is dit niet zo verwonderlijk en dit om twee redenen: de vakbondsvertegenwoordigers hadden de knowhow,

noch de instrumenten ter beschikking om hier op een professionele manier mee om te gaan. Uit de literatuur vandaag blijkt dat het om een moeilijk en complex probleem gaat, dat zeer moeilijk op te lossen is zonder professionele begeleiding door mensen die over voldoende inzicht en kennis beschik-

ken. Maar ook de afwezigheid van juridische instrumenten maakte een syndicale actie moeilijk. Uiteindelijk maken we vandaag binnen de vakbond dezelfde evolutie mee als binnen de maatschappij in zijn geheel. Pesten is geëvolueerd van een individueel probleem tot een maatschappelijk erkend probleem, waarvoor gezocht wordt naar een collectief antwoord. Dankzij de nieuwe wet zal in de toekomst syndicaal optreden mogelijk worden. Het ACV zal zijn vrijgestelden en militanten daartoe de nodige vorming aanbieden.

De wet onder de loep

De wet beperkt zich niet alleen tot het vermijden en voorkomen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar voorziet ook in de nodige instrumenten om – in voorkomend geval – naar oplossingen te zoeken. Deze oplossingen mogen niet beperkt blijven tot de individuele case, maar moeten ook op arbeidsorganisatorisch vlak gezocht worden. *Hoofddoel is te komen tot een arbeidsorganisatie waarin geweld, pesterijen en OSGW geen voedingsbodem hebben.* Het repressieve luik, zoals de inschakeling van de medische inspectie, de arbeidsauditeur en de arbeidsrechtbank, vormt het sluitstuk van de wet om in de moeilijkste en vaak schrijnendste gevallen tot een voor het slachtoffer bevredigende oplossing te komen. De praktijk leert immers dat sommige werkgevers weigeren tussenbeide te komen in een conflictsituatie, ofwel voor maatregelen kiezen die het slachtoffer benadelen en de 'dader' ongemoeid laten.

De wet bevat zes belangrijke elementen. Elk van deze elementen is van even groot belang om daadwerkelijk te kunnen optreden:

1. de definities van geweld, pesten en OSGW;
2. de plicht van werkgevers en werknemers zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of OSGW;
3. de integratie in de wet betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk;
4. de medeverantwoordelijkheid van de werkgever;
5. de omkering van de bewijslast;
6. de bescherming van de slachtoffers en getuigen tegen ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Aangezien zowel het fenomeen 'pesten' als de wet relatief nieuw zijn, vergen deze elementen uitleg en duiding, ook vanuit syndicale hoek.

De definities van geweld, pesten en OSGW

De wet hanteert drie verschillende definities en maakt daarmee duidelijk dat het om drie verschillende fenomenen gaat. Hoe groot de verschillen in uitingvormen ook zijn, toch hebben deze drie fenomenen twee belangrijke punten gemeen: de intentionaliteit van de dader en de negatieve gevolgen voor het slachtoffer. Vandaar dat een gemeenschappelijke aanpak verantwoord is.

De inhoud van de definities is bewust vaag en algemeen gehouden, omdat geweld, pesten en OSGW te complexe fenomenen zijn om gedetailleerd te omschrijven of af te bakenen. Nochtans is elk woord in de definities even belangrijk. Zo is er in de definitie van OSGW geen sprake van 'onrechtmatige en terugkerend' gedrag. Een aantal gedragingen, zoals bijvoorbeeld een (poging tot) verkrachting, zijn immers zwaarwichtig genoeg, zelfs als ze slechts eenmalig voorkomen.

De definitie van pesterijen op het werk bevat verschillende elementen:

Elk onrechtmatig gedrag: hier trekt de wet een grens tussen rechtmatig en onrechtmatig gedrag. Niemand betwist dat een werkgever of een diensthoofd het recht heeft om opdrachten te geven, om het werk te organiseren en te verdelen. Problematisch wordt het wanneer de werkgever of werknemer dit recht misbruikt om anderen te pesten. Op dit vlak dreigt er echter een zeer grote grijze zone te ontstaan, waardoor veel ruimte aan interpretatie ontstaat.

Elk terugkerend gedrag: het is duidelijk dat men niet van pesterijen kan spreken op basis van een enkel 'ongewenst' feit. Pesterijen vormen veeleer het geheel van op zichzelf vaak minder zwaarwegende gedragingen. Het pesten schuilt precies in de cumul van deze elementen en de duurtijd ervan. Vandaar dat pesten al maanden bezig moet zijn alvorens men het kan definiëren als pesten.

Buiten of binnen de onderneming of instelling: dit kan zowel in de ruimte als in de tijd geïnterpreteerd worden. Het gaat hier om pesterijen die zich ook buiten de bedrijfsterreinen kunnen voordoen, of na de werkuren (bv. op straat of tijdens een perso-

neelsfeest). Voorwaarde is dat er een relatie is met de werksituatie.

Gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften: hier worden alle mogelijke uitingvormen opgesomd. Daarmee ondervangt men de grote diversiteit aan pesterijen. *Vervolgens* somt de definitie *een aantal doelstellingen of gevolgen* op: de aantasting van de persoonlijkheid, (...), zijn betrekking in gevaar brengen, het creëren van een bedreigende, (...) omgeving. Deze maken inherent deel uit van de definitie. Bovendien worden doelstelling en gevolg op dezelfde hoogte geplaatst. Dat betekent dat wanneer deze doelstellingen of gevolgen niet voorkomen, er ook geen sprake is van pesten. Het is wel voldoende dat slechts één van deze doelstellingen/gevolgen optreedt en niet allemaal tesamen. Dat zou het toepasingsgebied van de wet enorm verengd hebben.

De definitie van geweld op het werk is nog ruimer en betreft elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Het betreft hier niet het geweld dat kan ontstaan tengevolge van pesterijen, wel het geweld dat binnen het bedrijf wordt gepleegd. Het kan daarbij gebeuren door andere werknemers, maar ook door derden, al dan niet gekend. Het doel is vooral werknemers beter te beschermen tegen potentieel geweld door te voorzien in voldoende veiligheidsmaatregelen, maar ook om in voldoende middelen te voorzien om hen op te vangen en hulp te bieden wanneer er zich geweld heeft voorgedaan.

In de praktijk leeft *de vrees dat heel wat klachten rond pesten zich in de grijze zone zullen bevinden waarin het bijzonder moeilijk zal zijn om uit te maken of er al dan niet sprake is van pesterijen. Hierdoor vergroot ook de kans op misbruiken.* De subjectieve beleving van een individu alleen is uiteraard niet voldoende om van pesterijen te kunnen spreken. Vandaar het belang van het inschakelen van professionelen. Daar waar, tengevolge van pesterijen of geweld, slachtoffers een beroep doen op de sociale zekerheid (voor een werkloosheidsuitkering of een ziekte-uitkering), zullen ook deze publieke instanties een beoordelingsfunctie hebben. Maar daarnaast zullen er in de toekomst betere meetinstrumenten moeten ontwikkeld worden om te bepalen of er al dan niet sprake is van pesterijen of OSGW.

Hoewel de definities het niet expliciet vermelden, vallen ook heel wat vormen van racisme op de werkvloer hieronder. Het betreft dan vooral vormen van pesten die gebaseerd zijn op grond van nationaliteit, afkomst, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming of geloof. Het gaat hier niet om discriminatie bij aanwerving, bij toegang tot bepaalde functies of opleidingen en zo meer, noch om het daadwerkelijk aanzetten tot haat (bv. verspreiden van racistische pamfletten). *Het gaat wel om de pesterijen tussen collega's onderling of tussen werkgever en werknemer, gebaseerd op racisme.* Immers enkel de oorzaak of de aanleiding is anders, niet de gevolgen, met name het pesten. De wetgever hecht trouwens bijzonder veel belang aan deze vorm van pesterijen. In het wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 ter oprichting van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding is voorzien dat deze vorm van pesten als een persoonlijke verzwarende omstandigheid kan gelden. Vanuit de Nationale Arbeidsraad is aan de minister van Werkgelegenheid gevraagd te komen tot meer eenvormige definities in beide wetten.

De plicht van de werkgevers en werknemers zich te onthouden van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Met deze wet wordt *voor de eerste keer het signaal gegeven aan de samenleving dat pesten niet langer zal getolereerd worden.* Zowel werkgevers als werknemers zijn gehouden om pesterijen te vermijden en te doen stoppen. Het maatschappelijk effect en de preventieve werking hiervan zullen pas over enkele jaren duidelijk worden, hoewel een 'meting' wellicht moeilijk zal zijn. *Dit signaal moet nu, volgens het ACV, versterkt worden op bedrijfsniveau.* Dit kan door het opnemen van een intentieverklaring in het arbeidsreglement, waarmee de bedrijfsleiding duidelijk en expliciet het signaal geeft dat pesten in het bedrijf niet zal getolereerd worden en dat er zal worden opgetreden.

De integratie in de wet betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (1996)

De integratie in de welzijnswet is een garantie dat het thema de nodige aandacht zal krijgen in de be-

drijven, hetgeen niet gezegd kan worden van de implementatie van het oorspronkelijke KB betreffende het ongewenst seksueel gedrag op het werk in 1992. Bovendien is de welzijnswet een instrument waarmee zowel expertise wordt ingebracht in het bedrijf via de preventieadviseur, als waarmee ook delegees vertrouwd zijn te werken. *Het is een waarborg dat pesten niet alleen als een individueel probleem wordt gezien en behandeld, maar ook als een structureel probleem, waarbij de oorzaak en dus ook de oplossing, kan gezocht worden in de arbeidsorganisatie.* Er kan met andere woorden ook naar structurele oplossingen worden gezocht om nieuwe pesterijen tengevolge van organisatorische problemen te vermijden via een bijsturing van de risicoanalyse en de opmaak van het jaarlijks preventieplan.

De verplichting om een *risicoanalyse* te doen en een *globaal preventieplan* pesten op te maken, zal zowel werkgevers als werknemers verplichten over dit thema na te denken. In de wet worden een aantal concrete preventiemaatregelen aangegeven die moeten worden ingevuld binnen het bedrijf. Gezien de grote diversiteit tussen de bedrijven in omvang en activiteit, zal dit heel wat creativiteit vergen van alle betrokken partijen, werkgevers, preventieadviseurs, werknemers en hun vakbondsafgevaardigden. Niemand heeft hier vandaag ervaring mee. Vandaar dat het *ACV voorstander is van een open, participatieve procedure, waarbij alle werknemers betrokken worden.* Zij kunnen het best vanuit hun ervaring en kennis van de werkvloer aangeven waar er risico's zijn rond geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze analyse kan onmogelijk statisch en eenmalig zijn, ze moet regelmatig worden bijgesteld.

De medeverantwoordelijkheid van de werkgever

De medeverantwoordelijkheid van de werkgever is ingegeven vanuit het feit dat werkgevers vaak direct of indirect mede verantwoordelijk zijn voor het ontstaan of het laten voortbestaan van het pestgedrag, hetzij door niet in te grijpen (en dus oogluikend toe te staan), hetzij door het pestgedrag te minimaliseren, hetzij door de 'dader' in bescherming te nemen. Slachtoffers waren in het verleden volledig machteloos, in de toekomst zullen zij niet alleen de 'dader', maar ook hun werkgever kunnen aanklagen. De werkgevers zijn hier zeer beducht

voor, nochtans hoeft dit geen probleem te zijn. Wanneer zij voldoen aan de verplichtingen die in de wet omschreven staan, is de kans op een veroordeling bijzonder klein. Deze verplichting is tweeledig: enerzijds gaat het om een beleidsverplichting, zoals het verstrekken van informatie en sensibilisering, anderzijds gaat het om een middenverplichting, waaronder de risicoanalyse en de concretisering van de preventiemaatregelen.

De omkering van de bewijslast

De omkering – of beter de verschuiving – van de bewijslast is een cruciaal element in deze wet. *Voor de werkgevers is dit een moeilijk punt, maar vanuit het oogpunt van de slachtoffers is dit cruciaal.* Pesten en OSGW gebeuren zelden open en bloot, er is vaak geen bewijsmateriaal en de feiten moeten worden gestaafd met woord tegen wederwoord. Als slachtoffer is het vaak onbegonnen werk om het pestgedrag werkelijk te bewijzen. *Uiteraard moet het slachtoffer voldoende argumenten aandragen om te staven dat hij/zij gepest of geïntimideerd wordt.* De wet spreekt immers over 'een met reden omklede klacht'. In de mate dat het slachtoffer bewijsmateriaal kan aanreiken, kan dit zijn of haar klacht versterken. Het ACV zal zijn leden aanraden steeds 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'/verweerder moet bewijzen dat hij het slachtoffer niet gepest heeft, de werkgever moet aantonen dat hij alles in het werk heeft gesteld om pestgedrag te voorkomen of te doen stoppen. *Moelijker wordt het wanneer een vermeende dader als eerste een klacht indient. Dan komt de bewijslast te liggen bij het slachtoffer.*

De ontslagbescherming van slachtoffers en getuigen

De bescherming tegen ontslag en eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst van slachtoffers is er vooral gekomen om slachtoffers te beschermen en te vermijden dat zij een tweede keer slachtoffer worden op het moment dat zij een klacht indienen. Deze ontslagbescherming is wel onbeperkt

in de tijd, maar gelimiteerd tot redenen die met de klacht te maken hebben. Bovendien is de ontslagbescherming nooit absoluut. Indien de werkgever de werknemer hoe dan ook wil ontslaan, kan hij dit mits betaling van een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden brutoloon of aan de werkelijk geleden schade. Ook inzake de ontslagbescherming geldt een omkering van bewijslast, maar deze is wel tijdelijk van aard. Wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen de 12 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 niet in verband staat met de klacht inzake pesten.

Werkgevers vrezen nogal eens dat werknemers misbruik zullen maken van deze ontslagbescherming. Nochtans voorziet de wet duidelijk dat werknemers zich moeten onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure. In voorkomend geval kan de rechter zelfs sancties uitspreken tegen deze werknemer. Ook al kunnen we misbruiken niet uitsluiten, het is al te gemakkelijk om deze wet te be- of veroordelen op de (kleine) kans dat er misbruiken zouden optreden.

Omgekeerd is er echter geen regeling getroffen die werknemers 'beschermt' wanneer zij zelf ontslag wensen te nemen, noch ten aanzien van de RVA, noch ten aanzien van hun rechten op vlak van uitbetaling ontslagvergoeding. Hierdoor dreigt het probleem gemedicaliseerd te worden. Heel wat slachtoffers zullen geen andere keuze hebben dan in ziekteverlof gaan. Wanneer het ziekteverlof niet meer wordt toegestaan, de situatie voor het slachtoffer onhoudbaar is geworden en verdere samenwerking binnen het bedrijf onmogelijk, zien heel wat slachtoffers vaak als enige uitweg ontslag te nemen. Maar in de ogen van heel wat slachtoffers komt de werkgever er dan al te 'goedkoop' vanaf, aangezien dan geen ontslagvergoeding moet worden betaald. Hierdoor vergroot het onrechtvaardigheidsgevoel bij slachtoffers. Bovendien riskeren deze werknemers 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. Ook een verwittiging of sanctie met volledig (of gedeeltelijk) uitstel behoort tot de mogelijkheden, wanneer de situatie van de werknemer het ontslag rechtvaardigt. Het al of niet toeken-

nen van een sanctie gebeurt door de directeur van de RVA. Aangezien pesten op het werk voorlopig geen wettige reden is om een passende dienstbetrekking te verlaten, kunnen slachtoffers geen voorafgaandelijke beslissing vragen aan de RVA ('ruling' genaamd).

Ook in het geval van een ontslag om medische redenen blijft de kans op een sanctie bestaan, hoewel deze eerder zal bestaan uit een verwittiging of een sanctie met uitstel. Bovendien kan men dan een controle op de arbeidsgeschiktheid verwachten.

Juridisering van de arbeidsverhoudingen?

Werknemers, evenals de werknemersorganisaties, de werkgeversorganisaties en hiertoe erkende vzw's, hebben vanaf nu de mogelijkheid om naar de arbeidsrechtbank te stappen. Daar kunnen zowel de werkgever als de vermeende dader worden aangeklaagd. De rechter moet oordelen of er sprake is van pestgedrag, wie zich hieraan schuldig maakt, maar ook of de werkgever voldoende maatregelen heeft getroffen om het pestgedrag te vermijden of te doen stoppen. Hij heeft de mogelijkheid een schadevergoeding toe te kennen, maar kan ook het bevel opleggen om binnen een door hem vastgestelde termijn een einde te maken aan het pesten.

Werkgevers en hun werkgeversorganisaties vrezen tengevolge deze wet een escalatie van het aantal rechtszaken. Wat het ACV betreft is daar geen enkele reden toe. Dankzij het Belgische sociaal overlegmodel worden de meeste conflicten via het overleg opgelost, te beginnen met de bedrijfsinterne overlegorganen, zoniet via de verzoeningscommissies binnen de sectoren. Enkel wanneer de rechten van de werknemers zwaar met de voeten worden getreden, wordt de rechtbank ingeschakeld. Zo zal het ook met gevallen van geweld, pesten of OSGW gebeuren. De overgrote meerderheid van de gevallen zal binnen het bedrijf worden opgelost. Hoewel er geen verplichte volgorde is, is het de bedoeling dat de vertrouwenspersoon instaat voor de eerstelijnsopvang en dat de preventieadviseur optreedt in tweede orde. Het is dan de logische gang van zaken dat slachtoffers pas naar de medische inspectie gaan of naar de rechtbank, indien het conflict via de interne procedure niet is

opgelost. Enkel wanneer er geen oplossing wordt gevonden, de werkgever weigert op te treden of het pestgedrag niet stopt, rest het slachtoffer wellicht geen andere uitweg dan naar de rechtbank te stappen. *De kans dat een slachtoffer onmiddellijk naar de rechtbank gaat zonder eerst een beroep te doen op de interne procedures, is eerder klein.* Een gerechtelijke procedure duurt immers lang alvorens er een uitspraak is. Het ACV zal zijn leden in ieder geval aanraden eerst de interne procedures te gebruiken om tot een oplossing te komen.

Onbekende factor in dit verhaal zijn evenwel de vzw's en instellingen van openbaar nut die blijkens hun statuten geweld, pestereien en OSGW bestrijden en die tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezitten op het moment dat een vordering wordt ingesteld. *Het is immers niet ondenkbaar dat een aantal organisaties zich hierop zullen toespitsen en een zekere 'broodwinning' zien in het procederen voor de rechtbank, los van het feit of dit in het belang van het slachtoffer is en los van de bedrijfscontext. Het ACV pleit er voor dat er kwaliteitscriteria worden opgelegd aan deze vzw's alvorens zij de verdediging van de rechten van deze werknemers mogen opnemen.* Het is niet voldoende dat de leden van de vzw ervaringsdeskundig (i.e. zelf slachtoffer zijn geweest van pestereien) zijn.

Maar ook dan hebben de meeste werkgevers niets te vrezen. Als zij kunnen aantonen dat ze een preventiebeleid voeren, dat alle procedures in orde zijn en dat zij de nodige stappen hebben ondernomen om het pestgedrag te stoppen, zal hen geen enkele schuld treffen. In de Nationale Arbeidsraad is er zelfs voor gepleit in dat geval de omkering van de bewijslast ongedaan te maken, maar dit voorstel is niet weerhouden door de minister. Enkel de werkgevers die het pesten als probleem niet aanpakken, collectief, noch in een individueel geval, riskeren een veroordeling. Anders ligt het voor de aangeklaagden. Zij moeten immers bewijzen dat zij zich niet schuldig maken aan geweld, pesten of OSGW.

Er is trouwens een belangrijk nadeel verbonden aan deze gerechtelijke weg: de duurtijd van een proces. Gemiddeld duurt een proces voor de arbeidsrechtbank twee jaar. Voor slachtoffers van geweld, pestereien en OSGW is dit onnoemelijk lang, zeker als in tussentijd het pestgedrag doorgaat of

zelfs verhevigt en wetende dat het pestgedrag meestal al ettelijke maanden, zoniet jaren bezig is alvorens men de stap zet naar de arbeidsrechtbank. Ook werknemers die ondertussen in ziekteverlof zijn, lijden heel wat financieel verlies. *Bij de evaluatie van deze wet zal dan ook moeten bekeken worden of het wenselijk is klachten rond pestereien via een snelprocedure of kortgeding bij de arbeidsrechtbank aanhangig te maken.* Wellicht kan tegen dan het wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tot voorbeeld strekken.

Imperfecties in de wet?

Uit het voorgaande zijn reeds een aantal imperfecties gebleken. Daarnaast zijn er nog andere aan te halen. De evaluatie zal moeten uitwijzen hoe aan deze imperfecties kan geredigeerd worden.

Zoals hierboven reeds is aangetoond is het een belangrijke tekortkoming dat de wet niet voorziet om een vordering via een snelprocedure of kortgeding aanhangig te maken bij de (arbeids-)rechtbank.

Een tweede tekortkoming of eerder een gevaar schuilt volgens het ACV in de procedure om intern in het bedrijf een klacht in te dienen en de daaraan gekoppelde ontslagbescherming. De in het KB voorgestelde procedure brengt met zich mee dat de met reden omklede klacht pas in ontvangst wordt genomen nadat de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur de partijen heeft gehoord en gepoogd heeft hen te verzoenen. *De ontslagbescherming van de werknemer die een klacht indient begint pas te lopen indien de werknemer een met reden omklede klacht heeft ingediend.* Dit brengt het risico mee dat ingevolge de interventies van de vertrouwenspersoon of preventieadviseur, het horen en pogen te verzoenen van de partijen, de werkgever nog vooraleer de bescherming in werking treedt, kennis heeft van de klacht. Zeker indien de pester de werkgever zelf is of iemand van de hiërarchische lijn met bevoegdheid over het personeelsbeleid, dreigt de bescherming haar doel te missen. Hoewel het ACV zeker ruimte wil laten aan het informeel overleg of de mogelijkheid wil behouden om onterechte klachten buiten dit kader

te behandelen, *moet het toch mogelijk zijn om tijdens een eerste contact reeds een met reden omklede klacht in te dienen of om de ontslagbescherming in voorkomend geval met terugwerkende kracht te laten ingaan*. Op die manier kunnen slachtoffers die ontslagen worden tijdens deze informele ronde, teruggrijpen naar het eerste moment van contact met de vertrouwenspersoon of preventieadviseur.

Ook op het vlak van de vorming zijn er een aantal onvolkomenheden. *Zo worden er andere vormingsvereisten gesteld ten aanzien van een externe preventieadviseur dan ten aanzien van een interne preventieadviseur*. Preventieadviseurs in dienst van een externe dienst voor preventie bevoegd voor de psycho-sociale aspecten moeten in het bezit zijn van een universitair diploma en bovendien een specifieke vorming volgen. Voor preventieadviseurs van een interne dienst en vertrouwenspersonen gelden in principe dezelfde diplomaverreisten, maar bij ontstentenis volstaat het volgen van een aanvullende vorming of een cursus niveau 2 en het hebben van drie jaar ervaring op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk. Ook de vertrouwenspersoon die deze functie minstens drie jaar uitoefent kan als preventieadviseur worden aangeduid, mits de belofte de vereiste vorming te volgen. Volgens het ACV ontbreekt hier de bepaling van een duidelijke termijn waarbinnen deze vorming moet worden gevolgd.

Reeds geruime tijd aangekondigd is de ontslagbescherming van de preventieadviseurs. Wil men de vereiste onafhankelijkheid bij de uitoefening van de functie waarborgen, moeten de werknemers die de functie van vertrouwenspersoon of preventieadviseur waarnemen van deze ontslagbescherming genieten. Wat de *ontslagbescherming van de preventieadviseurs* betreft, is het wetsontwerp goedgekeurd door de regering en volgt het verder de nodige procedures. Wat de *ontslagbescherming van de vertrouwenspersoon* betreft, zou een erkenning als adjunct-preventieadviseur soelaas kunnen brengen.

Tot slot is er *het tarifieringssysteem van de externe diensten voor preventie*. Op vraag van het ACV heeft de overheid geopteerd voor het mutualiseren van de kosten. Dat betekent dat de opdrachten en taken van de preventieadviseurs van een externe

dienst inzake pesterijen, geweld en OSGW gratis zijn. Zij moeten deel uitmaken van het basispakket. Toch zien we nu reeds *dat deze externe diensten 'creatief' omspringen met deze bepaling*, door hetzij hun basistarief te verhogen, hetzij door een forfaitair te betalen basispakket voor de psycho-sociale aspecten aan te bieden. Andere diensten werken met 'creditdagen' of 'abonnementsdagen'. Gratis is dus een rekbaar begrip.

De rol van het ACV

Wil het ACV van deze wet een werkbaar instrument maken om geweld, pesterijen en OSGW te voorkomen en te vermijden, dan zullen niet alleen alle militanten en secretarissen van de centrales moeten gemobiliseerd worden, maar ook de dienstverleners in de verbondelijke dienstcentra en de juridische hulpverleners. Elk heeft een rol te spelen op een of ander moment bij de toepassing van deze wet.

Op korte termijn was vooral de collectieve actie zeer belangrijk. Voor 31 december 2002 moesten immers in alle ondernemingen de preventieadviseurs zijn aangesteld. De wet kent daarbij een belangrijke taak toe aan het Comité PBW. Opdat de werknemersvertegenwoordigers hier actief kunnen deelnemen aan het debat, aan de aanstelling van de vertrouwenspersoon en preventieadviseur en aan de opmaak van de preventieplannen, was heel wat vorming rond het fenomeen van pesten en de nieuwe wetgeving terzake nodig. Maar ook ondersteuning, zoals bijvoorbeeld bij de opmaak van een tekst voor het arbeidsreglement.

Ook de Nationale Arbeidsraad krijgt de mogelijkheid om aan een aantal maatregelen zelf invulling te geven. Het betreft hier de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden om de werknemers te beschermen (art. 32quater), de passende psychologische ondersteuning voor slachtoffers (art. 32quinquies) en de communicatiemiddelen (art. 32octies). Dit is evenwel een optie, geen verplichting.

Ook bij concrete klachten moeten de delegees, de secretarissen en de dienstverleners voorbereid zijn om deze werknemers op te vangen en op de juiste manier door te verwijzen of te helpen. Het is niet

de bedoeling dat de vakbondsafgevaardigden het werk van de vertrouwenspersoon of preventieadviseur gaan overnemen. *Het is wel hun taak de slachtoffers, maar ook vermeende daders, te wijzen op hun rechten en plichten, door te verwijzen naar de bevoegde personen en eventueel naar externe hulporganisaties en hen te informeren over de procedures.* Ook de secretarissen van de centrales dienen goed op de hoogte te zijn zodat zij hun delegaties kunnen ondersteunen. Op die manier hoopt het ACV dat het overgrote deel van de klachten intern binnen de bedrijven kan worden opgelost. De juridische dienstverleners zullen dan enkel nog met werknemers geconfronteerd worden die binnen het bedrijf geen oplossing hebben gevonden en naar de arbeidsrechtbank wensen te gaan.

De vermeende daders moeten trouwens eveneens een beroep kunnen doen op het ACV. Zij hebben minstens recht op dezelfde informatie over hun rechten, plichten en procedures. Of er ook juridische hulp kan verstrekt worden, moet geval per geval onderzocht worden.

Ten aanzien van de leden heeft het ACV een belangrijke *informatieplicht*. Artikels in de eigen bewegingspers en folders moeten leden op de hoogte brengen van de nieuwe wet.

De rol van de andere actoren

De belangrijkste actoren en hun taken zijn gekend. De overheid heeft het belangrijkste werk, met name het wetgevend werk, gedaan. De werkgevers en de (vertegenwoordigers van de) werknemers moeten nu de wet op het ondernemingsniveau concretiseren. Maar opdat deze wet ook daadwerkelijk een impact zal hebben en een oplossing kan bieden aan de (toekomstige) slachtoffers, dienen ook *andere actoren* gesensibiliseerd en gemobili-

seerd te worden die in een of andere fase van het proces in aanraking komen met slachtoffers, opdat ook zij op de gepaste wijze en met kennis van zaken kunnen reageren. Concreet gaat het dan over de *diensten voor Teleonthaal en de huisartsen die vaak instaan voor de eerstelijnsopvang, de medische adviseurs van de mutualiteiten en de controleartsen* die werknemers-slachtoffers op hun arbeidsgeschiktheid moeten beoordelen en beslissen of een werknemer al of niet terug aan het werk moet. Op het niveau van de *rijksdiensten voor sociale zekerheid* moeten richtlijnen gemaakt worden om te bepalen onder welke voorwaarden slachtoffers van geweld, pesterijen en OSGW erkend en behandeld zullen worden. Last but not least, *de auditeurs in de arbeidsrechtbanken* die finaal moeten beslissen of er al dan niet sprake is van pesten en een einde moeten stellen aan het pestgedrag. Ook voor hen is het cruciaal om een goed inzicht te hebben in het fenomeen pesten en niet alleen in de wetgeving daaromtrent.

Zoals uit het voorgaande mag blijken, is deze nieuwe wet slechts een beginpunt en zeker geen eindpunt. Het is niettegenstaande een belangrijk juridisch instrument om geweld, pesterijen en OSGW te voorkomen en te doen stoppen, desnoods via een gerechtelijke uitspraak. Uit de praktijk zal nu moeten blijken of het een voldoende krachtig instrument is en waar het moet worden bijgeschaafd. De evaluatie *die over één jaar is voorzien*, is hiervoor het geschikte moment. Het ACV zal daar zeker zijn bijdrage aan leveren.

*Sandra Rosvelts
Studiedienst van het ACV*