

Werkgever in de handen van de rechters?

Naar een systematische aanpak van alle arbeidsrisico's

De dood van postbode David Van Gysel raakt waarschijnlijk iedereen. Voor werknemers die gepest worden, is het vonnis van de rechter wellicht een hart onder de riem. Voor werkgevers (in dit geval de Post) is de veroordeling tot het betalen van een aanzienlijke boete echter een pijnlijke verrassing. Staat hiermee de deur open voor het Amerikaanse systeem waar werkgevers om de haverklap voor de rechtbank kunnen worden gedaagd?

Is de werkgever eigenlijk wel verantwoordelijk voor zulke feiten op de werkvloer? Tot op zekere hoogte wel. Het pesten gebeurt vooreerst op de arbeidsplaats, de plek waar de gepeste de contractueel bedongen arbeid uitoefent. Deze valt vanzelfsprekend onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Daarnaast blijkt uit zowel buitenlands als Belgisch onderzoek dat belastende aspecten van het werk ('stressoren') sterk met pestgedrag op het werk samenhangen: grote werkdruk, weinig autonomie, veranderingen in het werk, onduidelijke werksituaties en de conflicten die daaruit voortvloeien, verklaren in belangrijke mate pesterijen op de werkvloer. Vermits de werkgever verantwoordelijk is voor zijn/haar organisatie, is deze ook verantwoordelijk voor de gevolgen (onder andere pesterijen) die een 'zieke' organisatie (met veel stressoren) met zich mee kan brengen.

Wat kan de werkgever dan tegen deze pesterijen doen? De wetgever reikt de oplossing aan: de werkgever moet een analyse maken van de kans dat pestgedrag tot stand komt binnen zijn organisatie en van de factoren binnen zijn bedrijf die tot dit welzijnsrisico kunnen leiden. Deze risicoanalyse heeft als doel preventiemaatregelen uit te werken, die in een vijfjaarlijks actieplan opgenomen en toegepast moeten worden op verschillende niveaus: de organisatie, de afdeling en de werknemer. Bij het opstellen van die maatregelen geldt een hiërarchie. Eerst en vooral dient de werkgever maatregelen te formuleren die de bron van pesten elimineren. Als volgende stap moet de werkgever het pestgedrag minimaliseren dat ondanks het elimineren van bepaalde bronnen toch nog aan de oppervlakte komt. In laatste instantie moet de werkgever de gevolgen van pesten minimaliseren. Het doel van de wetgever is eenduidig: systematisch arbeidsrisico's (waarvan pesten en werkstress er enkele zijn) verminderen en voor de restrisico's zoveel mogelijk preventieve maatregelen uitwerken.

Als we vandaag de dag kijken hoe organisaties pesterijen aanpakken, dan stellen we vast dat velen zich beperken tot een zuiver 'curatieve' aanpak (de gevolgen van pesten minimaliseren). Deze aanpak legt de focus op het 'remediëren' van de 'ziekte', met als doel het normaliseren van de relaties op de arbeidsplek. Gelijktijdig wordt informatie ingewonnen over het ontstaan van het pestgedrag. Dit biedt een kans om maatregelen te formuleren ter voorkoming van nieuw pestgedrag binnen de organisatie. In deze praktijk schuilt echter een gevaar. Preventieve maatregelen die louter op informatie van slachtoffers zijn gebaseerd, zijn vaak te beperkt. Echte preventie, zoals de wetgever bedoelt, dient uit te gaan van een doorgedreven en systematische risicoanalyse. Deze heeft betrekking op alle aspecten van de arbeidssituatie: de aard van het werk, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden én de arbeidsverhoudingen. Dergelijke preventie is bijgevolg niet enkel gebaseerd op informatie afkomstig uit casussen van pesterijen.

Niet alleen op het vlak van pesten stelt zich deze problematiek. Voor alle aspecten van het werk die gezondheidsrisico's inhouden voor de werknemers dient systematisch onderzocht te worden hoe deze op organisationeel vlak kunnen worden aangepakt. De arbeidsveiligheid en de arbeidsgeneeskunde zijn langzamerhand aan het slagen in hun domein. De arbeidsongevallen zijn de afgelopen dertig jaar gedaald en de ziektes door fysische agentia zijn eveneens verminderd. De werkposten zijn meer ergonomisch ontworpen, zodat de mensen minder lichamelijke klachten hebben. Maar op het vlak van nieuwe arbeidsrisico's, waaronder pesten, werkstress en burnout, staat een systematische aanpak nog in de kinderschoenen. En de tijd dringt... want hoelang duurt het nog vooraleer het eerste slachtoffer van burnout zijn werkgever voor de rechtbank daagt?

Met deze vrije tribune pleiten we dus voor het uitvoeren van een systematische risicoanalyse van het werk, het team en de organisatie. Acties uitvoeren op basis van een dergelijke doorgedreven analyse voorkomt immers het merendeel van de arbeidsrisico's, zoals pesten, stress en burnout. Vanzelfsprekend dient een dergelijke risicoanalyse te worden aangevuld met

de curatieve opvang van slachtoffers. Deze zullen immers steeds blijven bestaan, ondanks een goed preventief beleid. Maar voorkomen is natuurlijk beter dan genezen. Een werkgever die deze preventieve logica volgt, houdt zich dan ook aan de wet en heeft bijgevolg goede argumenten die hem uit de handen van de rechter kunnen houden.

Guy Notelaers

Inge Neyens

Elfi Baillien

Hans De Witte

Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn

K.U. Leuven