

Tegen de achtergrond van de Pestwet: een pleidooi voor meer verdraagzaamheid op de werkvloer

Mercuriale van de heer Yves Liégeois, Procureur-generaal bij het Arbeidshof te Antwerpen, 3 september 2012

Dames en heren,

Het is eenvoudig om kwaad te worden. Maar kwaad worden op de juiste persoon, in de juiste mate, op het juiste moment, om de juiste reden en op de juiste manier, is niet eenvoudig (Aristoteles, Ethica Nicomachea).

Gaandeweg werden we de voorbije decennia gevoelig gemaakt voor ecologische, sociale en ethische factoren op de werkvloer. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk heeft een antwoord gegeven op de vereisten van de Europese wetgeving in verband met de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk en in verband met de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. De wet is het resultaat van een fundamentele reflectie op de actuele rol van de onderneming in de samenleving. Meer en meer zijn we ons bewust geworden van de maatschappelijke vragen die zich stellen rond de tegenstellingen in de onderneming tussen de economische prestatiedrang en de menselijke waarden. Hoewel het huwelijk tussen economische prestaties en ethische processen nauwelijks kans op slagen had (besparen op veiligheid en gezondheid resulteerde in hogere winsten), is er geleidelijk aan toch een beweging op gang gekomen waarbij het ondernemingsgebeuren plaats heeft binnen een ideologisch kader, een zuiverheid van denken waarin alle actoren in het bedrijf aan hetzelfde zeel trekken en waarbij de vanzelfsprekendheden die verbonden zijn met het marktstreven in vraag worden gesteld. De rechtlijnigheid van denken en handelen op alle niveaus van het bedrijf zorgt voor een sfeer van samenhang die de negatieve spanning tussen vermogenswaarden en persoonswaarden in het bedrijfseconomisch gebeuren kan wegnemen en de mensen kan inspireren en motiveren.

Onder invloed van de zich steeds sneller ontwikkelende technologische evolutie kende de werknemer zijn plaats niet meer binnen het bedrijf en kreeg hij het gevoel dat hij de situatie niet meer meester was. De arbeidsomstandigheden waren enkele decennia geleden misschien niet optimaal, maar ze waren wel duidelijk. De werknemer wist waar hij stond en de arbeid gaf structuur in zijn leven. Hoewel de arbeidsomstandigheden vanuit de optiek van het welzijnsgebeuren op de werkvloeren globaal gunstig geëvolueerd zijn, stellen we vast dat een exponentiële toename van stressfactoren verstrekkende gevolgen kan hebben voor alle aspecten van de gezondheid van de werknemer: lichamelijke en psychische klachten kunnen aan de basis liggen van blijvende of langdurige afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid, pesterijen, arbeidsongevallen en zelfmoord.

Er doet zich dus een merkwaardig fenomeen voor. Er is de laatste decennia ongetwijfeld veel aandacht voor meer menselijkheid in het werkmilieu, maar tegelijkertijd merken we dat er minder wederzijds respect is, meer wanhoop, meer eenzaamheid, gebrek aan zelfbeheersing en meer agressie. Het samengaan van die twee ontwikkelingen kan op het eerste zicht onthutsend zijn, maar aan de andere kant toont het aan hoe weinig we weten over het gevoelsleven en de onredelijke kantjes van de menselijke geest. Mensen hebben elkaar nodig als referentie, wat onmisbaar is voor de menselijke ontwikkeling. Maar die referentie naar de ander kan tevens een bron van kwaad worden als hoogmoed, rivaliteit en hebzucht de drijfveer worden. Er is ongetwijfeld nood aan meer nederigheid op de werkvloer. Nederigheid impliceert werken in functie van de ander en niet voor de eigen dominantie en de instandhouding ervan. De exorbitante bonussen van ondermeer bankiers zijn een uitgesproken voorbeeld van dit gebrek aan nederigheid. Het voortbestaan van het systeem van bonussen bovenop al een riant inkomen, roept na het wereldwijd financieel débacle terecht maatschappelijke verontwaardiging op. Bovendien stimuleren astronomisch hoge lonen het nemen van uitzinnige risico's, leiden ze naar maatschappelijke onverantwoordelijkheid en houden ze een systeem in stand waarvan de houdbaarheidsdatum reeds lang verstreken is. Het verhaal van het streven naar maximale winst, overloze flexibiliteit en voortdurende veranderingen is geen eindeloos succesverhaal. Dit alles draagt bij tot meer onbegrip op de werkvloer en een verschraving van de menselijke relaties. Het werkt de afgunst en ongezonde wedijver in de hand en zet aan tot pestgedrag.

Het zijn vooral de pesterijen op het werk die we vandaag even onder de aandacht willen brengen, een verschijnsel dat, na de spraakmakende zelfmoord van een postbode en enkele andere tragische gevallen, ook de interesse kreeg van de wetgever. Pesterijen gaan regelrecht in tegen het geordend systeem van waarden en ze bezoedelen de matrix van een hedendaagse sociale onderneming of organisatie. Het siert de wetgever dat hij de ogen niet gesloten heeft voor onaangename waarheden. Anderzijds getuigen zijn forse ingreep en gebruikte begrippenapparaat misschien wel van bijna missionaire ijver die het beeld schept van een onderneming als een simplistisch moreel universum waar mensen elkaar naar het leven staan. Enige nuancering is op zijn plaats: ondernemingen en organisaties zijn wel geen oorden waar alleen mildheid, samenhang en verbroedering heerst, maar evenmin kunnen ze uitgeroepen worden tot vijandelijk gebied.

De pestwet trad in werking op 1 juli 2002 en voegde een hoofdstuk toe aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Met deze wet verklaarde de wetgever de oorlog aan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Na een wetsevaluatie werden er belangrijke wijzigingen aan de wet gebracht door de wet van 10 januari 2007. Het uitvoeringsbesluit van 11 juli 2002 werd vervangen door het K.B. van 17 mei 2007.

Tot 1 juli 2002 bestond er geen specifieke wetgeving met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag op het werk. Met deze wet heeft de wetgever een systeem willen invoeren dat geweld, pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk in de meeste brede zin aanpakt, zowel in de private als in de publieke sector.

Het blijft markant om vast te stellen dat in een periode dat er een dynamiek op gang komt voor meer onvoorwaardelijk respect voor de mens en ethisch bewustzijn in de onderneming, er ook meer gevallen van grensoverschrijdend gedrag worden signaleerd.

Deze toename valt deels te verklaren door de kwalificatie van het fenomeen van het pestgedrag en door het creëren van een ganse infrastructuur rond de psychosociale aspecten van het werk. Door het verschijnen een naam te geven wordt de gewaarwording van de anders zo rustig gewaande werkomgeving veranderd. Overal schuilt er plots gevaar dat vaak alleen bestaat in de hoofden van de mensen. Dat gevoel van onveiligheid kan de oorzaak zijn van een ongezonde achterdocht waardoor in ondernemingen die nochtans socialer zijn dan ooit, een verzuurde atmosfeer hangt. Het invoeren van de pestwet en de aandacht er rond kan de indruk wekken dat elke collega een potentiële dader is, een beeld dat uitvergroot wordt door de media wanneer pesterijen op het werk leiden tot een tragische afloop.

Naast de perceptie is er echter ook een effectieve toename van grensoverschrijdend gedrag in de ondernemingen. Deze evolutie hangt samen met het fenomeen stress dat gerelateerd is met de duizelingwekkende snelheid waarmee de maatschappij en het ondernemingsgebeuren in het bijzonder evolueren. Gelukkig blijven de uitwassen zeldzaam, maar ze illustreren hoe krachtig het beeld werkt van de arbeider die fysiek mishandeld wordt door zijn collega's en tot hoeveel destructie de heersende zeden van de machtigen op elk niveau van een bedrijf kunnen leiden. Wat op het eerste zicht een freak incident leek, kreeg de dagen nadien een enorme symbolische lading. De postbode die zelfmoord pleegde heeft ons wakker geschud, maar het heeft geen einde gesteld aan de navrante gedragingen op de werkvloer. Het pestgedrag werkt als een sluipend gif dat soms ondraaglijke proporties aanneemt en in zijn extremeitaten een genadeloze spiraal van ondergang creëert.

Er is sprake van stress wanneer een werknemer niet meer in staat is om te voldoen aan de eisen die hem in het kader van de arbeidssituatie worden gesteld waardoor hij af te rekenen krijgt met psychische of lichamelijke klachten die een reactie zijn op de negatieve aspecten van de werkomgeving. Vanzelfsprekend zullen persoonsgebonden aspecten sommige werknemers vatbaarder maken voor de gevolgen van stress dan anderen.

Vaak gaat het om werknemers die zich heel sterk, ook gevoelsmatig geëngageerd hebben in hun werk zonder dat ze daarvoor erkenning kregen. Zij worden gedreven door angst voor leidinggevendens wiens management soms gesteund is op overdreven geldingsdrang, intimidatie en een gebrek aan communicatie. De grens tussen stress en pesterijen is trouwens moeilijk te trekken. Hoezeer grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer verbonden is met stress blijkt ook uit het feit dat sinds de wetsevaluatie en de aanpassing van de pestwet in 2007 het referentiekader van de wet is veranderd. Om het belang van de preventie ter bestrijding van het grensoverschrijdend gedrag sterker te benadrukken werd de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag door de wetgever opgenomen in het onderdeel van de psychosociale belasting (lees ook: stress) veroorzaakt door het werk. Artikel 4 § 1, 3 van de Welzijnswet bepaalt onder het hoofdstuk II – algemene beginselen - dat de Koning aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen kan opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en dat het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. In artikel 2 van het K.B. van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en seksueel gedrag op het werk, wordt verstaan onder psychosociale belasting veroorzaakt door het werk: elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon. Artikel 3 van het K.B. van 17 mei 2007 heeft betrekking op het preventieve aspect van de psychosociale belasting, veroorzaakt door het werk en voorziet dat de werkgever, binnen het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem van de Welzijnswet, de situaties identificeert die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting op het werk. Bij de uitvoering van deze risicoanalyse houdt de werkgever rekening met de situaties waarin stress, conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanwezig zijn en in samenwerking met de preventieadviseur wordt er rekening gehouden met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever passende maatregelen voor ter voorkoming van de psychosociale belasting.

Altijd zullen er mensen zijn die denken dat hun waarde als mens bepaald wordt door hun status. Er zullen altijd mensen zijn die de intrinsieke betekenis van de mens opofferen aan de uiterlijke gewichtigheid. Het is een neerwaartse negatieve spiraal die gevoelens van demotivatie en depreciatie veroorzaakt waardoor medewerkers geïsoleerd geraken en slachtoffer worden van agressie of vanuit frustratie zelf evolueren naar agressor. De kloof tussen de aspiraties van de arbeidende mens en de harde ondernemingsrealiteit kan zo groot worden dat teleurstelling, of erger nog, verbittering een logisch gevolg zijn.

In alle sectoren van de economische bedrijvigheid heerst nog steeds een bedrijfscultuur waarin het falen van de arbeidende mens minachtend wordt bekeken en assertiviteit als een bonus wordt beschouwd. De zwak presterende heeft in dergelijke cultuur minder recht op sympathie, laat staan dat hij respectvol wordt behandeld. Het slachtoffer van deze situatie kan dan wel terugvallen op de protectie van het arbeidsrecht en de welzijnswetgeving, maar de facto zijn de gevolgen vaak vernietigend voor het zelfbeeld van de werknemer die niet over een gezonde dosis veerkracht beschikt. De pestwet biedt een zekere bescherming tegen de uitwassen van onze eigen natuur, maar geen enkele wetgeving is opgewassen tegen tot wat de mens in een bepaalde samenloop van omstandigheden in staat is.

Het is een illusie om te denken dat wetten zoals de pestwet een groter perspectief zullen geven op intellectuele hoffelijkheid. Magistraten die pestzaken behandelen weten als geen ander hoe mensen met steeds groter wordende inzet bezig zijn met hun rol in een conflict als (niet)-dader en als slachtoffer. Ze zijn zodanig gefocust op hun zaak dat ze zich nog nauwelijks bewust zijn van de rest van de wereld.

Hoe nobel ook de bedoelingen van de wetgever, zijn ingrijpen leidt soms tot nog grotere ellende van juridische hardnekkigheid en eindeloos procederen. Niet dat de wetgever een gebrek aan inspiratie heeft, maar vaak zullen te hoog gestelde verwachtingen van de rechtzoekende botsen op een enorme teleurstelling. Wetgeving kan de indruk wekken dat we niets in het leven zomaar moeten accepteren en dat de middelen om tegenslagen positief om te buigen onuitputtelijk zijn. Uit een uitvoerig onderzoek van de arbeidsauditeurs met betrekking tot de behandelde pestzaken in het voorbije decennium (de pestwet bestaat 10 jaar), blijkt dat een proces zelden succesvol afloopt voor de eiser. Dit heeft veel te maken met de moeilijke bewijslevering. Op niveau van het arbeidshof is dat niet anders. Een wet kan te hoge verwachtingen in het leven roepen. Teveel wetgeving kan ons het nuchtere bewustzijn ontnemen dat de onzekere loop der gebeurtenissen, tegenslagen, rampen, fiasco's, impasses en tijdelijke uitzichtloosheid deel uitmaken van een normaal menselijk bestaan. Teleurstellingen maken deel uit van elk leven en het behoort tot een gezonde spirituele instelling om frustraties te aanvaarden en ze als de normaalste zaak van de wereld te beschouwen.

Elke goed bedoelde wetgeving kan misbruikt worden als een ultiem wapen om de "kleine" ongelijkheid die tot de natuur der dingen behoort als een schande te ervaren, of erger nog, om kwaadaardige verzinsels te verspreiden. Spanningen worden dikwijls veroorzaakt door op zelfbescherming gebaseerde kritiek op anderen en reflexieloosheid. Maar al te vaak zien we in processen het gelijkheidsbeginsel te onpas gebruiken als breekijzer om een verloren zaak alsnog een zweem van geloofwaardigheid te geven. Algemene rechtsbeginselen dienen niet om kapstokgewijs gespierde ideetjes te lanceren. Een rechtsstaat moet er zich voor behoeden de illusie te wekken dat alle verwachtingen kunnen worden ingelost. Doet ze dat niet, dan gooit ze haar eigen respect te grabbel.

Geen enkele wetgeving kan de menselijkheid op de werkvloer verbinden met het nulrisico, noch met absolute welzijns garanties.

Het wetgevend ingrijpen blijft dus een bescheiden initiatief om de werkvloer vrij van pesterijen te houden en volstaat niet om een gedragsverandering op gang te brengen.

Pesterijen zijn een ongewenste ziekelijke of verziekte ontwikkeling van het complexe menselijke gedrag. De wisselwerking tussen macht en onmacht kan leiden tot immense ontwrichting en in een ongezond klimaat van verdeeldheid, wantrouwen en angst is de hoop op een gemeenschappelijk front tegen de agressor soms, merkwaardig genoeg, ver te zoeken. Vaak ontstaat er zelfs een band tussen de agressor en “zijn getrouwen” of zijn wanhopige aanhangers die een saamenhorigheid tot stand brengt met een erg negatieve uitwerking. Er is vaak een gebrek aan deugdzaamheid op de werkvloer en we kunnen niet verwachten dat de wet iedereen plots attent maakt voor zijn medemens. De wet kan de mensen aanmoedigen om te vermijden dat ze in een wederrechtelijke situatie terechtkomen, maar er bestaat geen enkele wet die maakt dat we plots allemaal aardig voor elkaar worden.

Er is dus meer nodig om de agressieve impulsen van de mensen in een arbeidsrealiteit binnen de perken te houden. Uitgaande van het universeel gegeven dat conflictgedrag eigen is aan de mens moet de aansporing om zich collegiaal te gedragen in de eerste plaats van binnenuit komen ... van binnen de onderneming en van binnen de organisatie. Het preventieve luik van de pestwet kan daar ongetwijfeld bij helpen. De werkgever wordt immers verplicht om een preventief beleid te voeren om de psychosociale belasting als gevolg van de uitvoering van het werk te voorkomen. De pestwet verplicht de werkgever beroep te doen op een preventieadviseur, gespecialiseerd in de psycho-sociale aspecten van het werk. Binnen dit preventieve kader voorziet de pestwet tevens de aanduiding door de werkgever van vertrouwenspersonen die vooral aan eerstelijnspreventie doen. De vertrouwenspersoon geeft raad en biedt opvang aan slachtoffers van pesterijen en zoekt naar oplossingen. Ten aanzien van de preventieadviseur heeft de wetgever de nadruk gelegd op diens onafhankelijkheid. Bij de vertrouwenspersoon wordt de klemtoon gelegd op de autonomie. De preventieadviseur neemt standpunt in, geeft advies en stuurt beslissingen van de werkgever. De vertrouwenspersoon heeft een verzoenende en bemiddelende rol. Gezien de delicate opdracht waarmee ze belast zijn, is het van het grootste belang dat ze grondig gescreend worden op hun vaardigheden. Soms kan het een kwestie van leven en dood zijn en het is maar de vraag in hoeverre de vertrouwenspersoon in staat is een persoon met suïcidale neigingen bij de brugrand vandaan te lokken. Bij Justitie heeft men ingezien dat de vertrouwenspersonen een sleutelrol kunnen spelen voor het gezond houden van de relaties op het werk. Zeer recent nog werden er door de FOD Justitie initiatieven genomen om het netwerk van vertrouwenspersonen op punt te stellen en is er een contractueel vastgelegd engagement om de vertrouwenspersonen ondersteuning te geven vanuit de psychosociale cel van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. In het ressort Antwerpen is er een campagne in voorbereiding rond psychosociaal welzijn op het werk.

Duurzame ontwikkeling is een relatief moderne term die in 1987 volgens de VN - commissie Brundtland gedefinieerd werd als een ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen. Misschien is de voorbije jaren teveel aandacht besteed aan het economische en het ecologische aspect van de duurzame ontwikkeling en te weinig aan het sociale aspect van onze leefsysteem. Dat laatste heeft onder meer betrekking op de wijze waarop we ons maatschappelijk gedragen, hoe we met elkaar omgaan, de verhouding tussen de gemeenschap en het individu en dus het zoeken naar een evenwicht tussen de vrijheid van het individu en de solidariteit met de gemeenschap, ook en vooral op de werkvloer waar we dagelijks een groot deel van ons actief leven doorbrengen. De aanwezigheid op de werkvloer kan niet verengd worden tot het lichamenlijk en/of geestelijk presteren van de arbeid. Actief zijn in een onderneming of een overheidsbedrijf is van een veel grotere complexiteit dan het louter materieel presteren van arbeid. Aangezien de mens een sociaal wezen is, moet men ook rekening houden met de sociale, relationele en spirituele dimensie van het arbeidsgebeuren. Vertrekkende van die visie kan er meer energie vrijkomen voor zingeving en waardering. Het aanwakkeren van het bewustzijn dat men in een organisatie samen functioneert met anderen, kan er toe bijdragen dat ieders potentieel maximaal wordt aangewend voor een hoger doel in plaats dat het daarvan wordt afgeleid en verspild aan minder fraai en asociaal gedrag zoals pesterijen. Het vermogen van een organisatie is dus veel breder dan de economisch relevante dimensie ervan. Minstens even belangrijk is het menselijk kapitaal, een aspect dat te vaak zwaar onderschat of onbenut gelaten wordt. Het is juist dit kapitaal dat een organisatie tot een hoger niveau kan brengen. Het menselijk kapitaal heeft betrekking op het sociale karakter van het ondernemingsgebeuren, namelijk de samenwerking tussen mensen. Het heeft ook betrekking op het intellectuele kapitaal en de creativiteit, alsook op de wijze waarop medewerkers zich voelen en op hun betrokkenheid. Investeren in al die aspecten van het menselijk kapitaal bepaalt voor een groot stuk of de onderneming of de organisatie succesvol is en of intolerant gedrag een kans maakt. Dat de pestwet ook de mogelijkheid voorziet om de conflictregeling zonder tussenkomst van de rechter op te lossen, getuigt van een vertrouwen in de zelfregulerende mogelijkheden die een onderneming of een organisatie in zich dragen, maar het is nog geen onvoorwaardelijke garantie voor de realisatie van een algemeen klimaat van welbevinden en welzijn op de werkvloer.

Het blijft noodzakelijk binnen de onderneming of de organisatie op zoek te gaan naar de diepere betekenis van de arbeid en niet alleen naar de inkomensgerelateerde. De duurzaamheid van het welzijn op de werkvloer houdt verband met de zoektocht naar de samenhang van de relaties tussen mensen in de onderneming en in de organisatie en de bereidheid om samen dingen te verwezenlijken. In dat opzicht biedt de arbeid een voor de hand liggende opportuniteit om een rijk sociaal leven uit te bouwen zonder dat de persoonlijke vrijheid daaronder leidt.

Het gevaar van een sterk hiërarchisch gestructureerde werkomgeving kan verstikkend werken en het individualisme stimuleren in plaats van het aangeboren gemeenschapsgevoel.

Het is algemeen geweten dat gelukkige mensen productiever zijn. Dit moet leidinggevend als muziek in de oren klinken. Veel meer dan de wetgever hebben wij zelf de instrumenten in handen om de arbeidsvreugde te optimaliseren door een cultuur van tevredenheid te scheppen waar angst, overdreven conformisme en ziekelijke wedijver geen kans krijgen. Mogelijk zijn we door tijdsdruk onze interesse voor de medemens wat kwijt geraakt en hebben we te weinig oog voor de signalen van ontevredenheid. Er is in de eerste plaats een heel sterke behoefte aan meer interpersoonlijke intelligentie: de vaardigheid om andermans gevoelens en gevoeligheden te begrijpen. Goed leiderschap staat haaks op emotionele oppervlakkigheid. Goed leiderschap streeft naar harmonie, evenwicht, stabiliteit, gematigdheid, kalmte en rust. Het zijn eigenschappen die ontreding van de medewerkers kunnen voorkomen. Opwinding werkt contraproductief. Zelfs in kritieke situaties moet de leidinggevende de gemoederen kalmeren en er zich van bewust zijn dat agitatie leidt tot blikvernaauwing waardoor men de voeling met de realiteit verliest.

De leidinggevende moet er alles aan doen om te voorkomen dat sommigen het werkmilieu zien als een uitgelezen plaats om de frustraties over hun eigen middelmatigheid te maskeren.

Uit recent cijfermateriaal blijkt dat er werk aan de winkel is.

Begin 2011 geeft 14% van de werknemers toe dat ze het afgelopen jaar werden gepest. 69% wees de leidinggevende aan als dader van de pestering, in 31% van de gevallen ging het om een collega, in 12% van de gevallen om een groep collega's en in 7% om iemand van buiten de organisatie. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat er ook sprake is van nogal wat agressie op de werkvloer. In bijna 60% van de gevallen was de agressor iemand van buiten de werkvloer en, opmerkelijk toch, statutaire ambtenaren krijgen meer dan dubbel zoveel te maken met agressie dan werknemers in de privé (15% tegen 7%).¹ Uit een onderzoek, uitgevoerd in 2005 door de Europese Stichting voor de verbetering van levens- en arbeidsomstandigheden in verband met pesten op het werk, blijkt dat de cijfers in België boven het Europese gemiddelde liggen.

Er is dus zeker nood aan meer preventie ter voorkoming van pestering, aan gestructureerde opvang en aan nazorg.

¹ Deze cijfergegevens werden onder meer gepubliceerd in Vacature van 22 juli en 24 september 2011.

De preventieve maatregelen die men kan nemen zijn talrijk en uiteenlopend: zorgen voor een aangename werksfeer, luisterbereidheid, reduceren van de competitiviteit, ondersteunend leiderschap, klimaat van vertrouwen en respect (charter), snel ingrijpen, infosessies en brochures en het onderhouden van een dialoog met de representatieve vakorganisaties. De professionele uitbouw van de bescherming is vaak ontoereikend. Te vaak ontbreekt het nog aan gespecialiseerde opvang van slachtoffers in een aangepaste context met eerbied voor de privacy en discrete afhandeling. Mogelijk ligt hier ook een belangrijke opdracht voor de representatieve vakorganisaties weggelegd die hun intermenselijke vaardigheden in arbeidsconflicten professioneel kunnen verfijnen om met meer succes bemiddelende initiatieven te nemen via hun bestaande structuren. De vakbonden hebben er alle belang bij om mensen met een groot sociaal bewustzijn en sensitieve vaardigheden in hun organisatie aan te trekken en op te leiden met het oog op het voorkomen en oplossen van intermenselijke conflicten.

Het gevaar bestaat dat in tijden van economische crisis, investeren in welzijn op de werkvloer gepercipieerd wordt als een kost waarop kan bezuinigd worden. Dergelijke houding getuigt van een *dédain* voor de mens in de onderneming die het fatsoen overstijgt en tegelijkertijd is het een strategische vergissing. Economische mindere tijden bieden juist een opportuniteit om meer te investeren in het onbenutte potentieel dat in mensen verborgen zit.

Mensen die werken moeten er kunnen vanuit gaan dat het principe van integriteit heerst op de werkvloer. Men kan hen niet kwalijk nemen dat ze er initieel geen rekening mee houden dat zij het slachtoffer kunnen worden van geweld op de werkvloer. Hun vertrouwen in de samenleving wordt zwaar op de proef gesteld als ze toch geconfronteerd worden met geweld, zeker wanneer dit geweld door een grotere groep als “normaal” wordt beschouwd. Hoe komt het dat de pester er soms jarenlang in slaagt om onwrikbaar zijn eigen geradicaliseerde logica te volgen? Hoe komt het dat zijn “redelijke” collega’s vaak niet in staat zijn om enige collectieve, positieve actie te ondernemen om de in kracht toenemende draaikolk van destructieve gedragingen een halt toe te roepen? Of erger nog, waarom zijn collega’s bereid om de pester hen zo rampzalig te laten dicteren hoe zij dienen te reageren op de situatie? Is het dan wel fair om nadien de schuld volledig bij de pester te leggen? De dominantie van de pester in het conflict heeft dan wel geleid tot de harde feiten, maar gaat de personificatie van de schuld soms niet voorbij aan de steun of de onverschilligheid van de anderen die dergelijke totale dominantie heeft mogelijk gemaakt? Het zijn allemaal pertinente vragen waarop het antwoord niet voor de hand ligt, minstens complex is en een multidisciplinaire benadering vergt.

De pestwet biedt zeker een uitweg uit de loopgravenoorlog waarin zij die menen het slachtoffer te zijn van pesterijen verzeild kunnen geraken. Voor de invoering van de pestwet moesten zij vaak een bureaucratische guerilla trotseren om gehoor te krijgen ... of uiteindelijk geen gehoor.

De effectiviteit van de pestwet vereist echter bijkomende inspanningen op grote schaal: sensibilisatiecampagnes over het fenomeen van het pestgedrag, meer informatie over de bestaande wetgeving, meer aandacht voor preventie binnen de onderneming en de organisatie. Een risicoanalyse over de psychosociale risico's op het werk is noodzakelijk om tot een degelijk preventiebeleid te komen waarbij alle actoren worden betrokken. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties moeten een ondersteunende rol spelen bij het bewustmakingsproces rond de problematiek. Ook de Inspectie van Toezicht op het Werk moet zijn informatie- en toezichtopdracht heroriënteren en zich sterker focussen op de psychosociale aspecten van de arbeid.

Het blijft ontstellend om vast te stellen in welke mate geweld een sociale optie blijft in alle domeinen van de samenleving.

The work goes on, the cause endures, the hope still lives and the dream will never die (Edward M. Kennedy, 1980).

Piet Van den Bon
Eerste Advocaat-generaal

NAWOORD VAN DE PROCUREUR-GENERAAL

De aandacht voor de werkvloer en de medewerkers van het hoogste tot het laagste échelon is ontzettend belangrijk voor elke organisatie. Justitie ontsnapt niet aan die regel die gewoonweg tot het gezond verstand behoort.

Tot nu waren de hervormingen die binnen Justitie werden doorgevoerd voornamelijk het gevolg van de behandeling van zaken die pijnlijke malfuncties aan het licht brachten en waarvan de namen ons blijven achtervolgen. Denk aan DUTROUX of de bende Van Nijvel.

Wat de werkvloer betreft werden evaluaties en mandaatfuncties ingevoerd maar spijtig genoeg vanuit een voornamelijk negatief perspectief. Onze organisatie werd bij die hervormingen niet met een positieve bril bekeken vanuit de gedachte medewerkers positief aan te zetten teneinde een betere werksfeer en betere prestaties te bekomen. Naar de buitenwereld werden wel peperdure paleizen van Justitie gebouwd die zeker vele architecten voldoening hebben geschonken. Dit uiterlijk vertoon is echter niet gepaard gegaan met een evenredige aandacht voor de innerlijke werksfeer van de dienaars van het gerecht.

Bij het begin van dit nieuw gerechtelijk jaar, dat ongetwijfeld in het licht staat van de grootste hervorming van het gerecht sinds de onafhankelijkheid van België, wil ik niet alleen in mijn functie van procureur-generaal maar ook van voorzitter van het college van procureurs-generaal oproepen tot het opbouwen van een moderne Justitie die ook oog heeft voor zijn magistraten en medewerkers op alle échelons.

Een Justitie met een interne structuur die medewerkers kan enthousiasmeren. De vooropgestelde territoriale uitbouw met grotere arrondissementen is zeker niet alleen zaligmakend en is slechts een ruwe grondschets. De interne structuren en regels die de eigenlijke werking aangaan moeten belang hechten aan positieve evaluaties en niet enkel vanuit een strikt negatieve connotatie zijn opgebouwd zoals nu. De nieuwe structuren moeten de nodige ingrediënten bevatten om mensen die zich inzetten te kunnen belonen en het ook mogelijk maken daadwerkelijk en efficiënt in te grijpen wanneer dat nodig is. Die structuren moeten hun neerslag vinden in een leesbaar en eenvoudig Gerechtelijk Wetboek, en niet in een draak van chaotisch bijeen en weer uiteengerafelde en permanent gewijzigde collectie van haast onleesbare teksten, zoals ons huidig Wetboek.

Een hervorming kan zich dus niet beperken tot de territoriale grondschets, maar moet in de bovenbouw een innerlijk positief klimaat scheppen dat bekwame en gedreven mensen aantrekt.

De traagheid van de voorbereiding, het gebrek aan transparantie en de onzekerheid waarmee de politieke wereld met deze zo belangrijke hervorming omging gedurende de laatste jaren geeft voeding aan vertwijfeling en angst bij vele magistraten en medewerkers, en dit is niet bevorderlijk voor de goede werking van onze organisatie. Er heerst een stijgende onrust en dit laat nu reeds sporen na, zoals het niet meer kunnen invullen van kaders en van bepaalde functies.

Ik hoop dat naar mijn boodschap zal geluisterd worden, want deze hervorming heeft het recht niet om te falen. Ze moet niet alleen de bevolking, maar ook Justitie zelf terug vertrouwen geven. De minister van justitie en de regering mogen verzekerd zijn van onze wil en onze niet aflatende inzet om samen in een positieve sfeer te bouwen aan dit uniek project. De maat van het succes zal nochtans evenredig zijn met de maat van aandacht die wordt gegeven aan de mensen die Justitie dag in dag uit op het terrein belichamen.

Yves Liégeois
Procureur-generaal

Antwerpen, 3 september 2012