



A D V I E S Nr. 1.808

---

Zitting van dinsdag 17 juli 2012

---

Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Evaluatie van de wetgeving

x            x            x

2.502-1

## **ADVIES Nr. 1.808**

---

Onderwerp : Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) - Evaluatie van de wetgeving

---

Bij brief van 28 april 2011 heeft Mevrouw Milquet, toenmalig minister van Werk en Gelijke Kansen, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een onderzoeksrapport van ISW Limits (KUL) (“Evaluatie van de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”); en
- statistieken en bijkomende evaluaties verkregen van de FOD Werkgelegenheid over hetzelfde onderwerp.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 17 juli 2012 het volgende eenparige advies uitgebracht.

- 2 -

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

Bij brief van 28 april 2011 heeft Mevrouw Milquet, toenmalig minister van Werk en Gelijke Kansen, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een onderzoeksrapport van ISW Limits (KUL) (“Evaluatie van de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”); en
- statistieken en bijkomende evaluaties verkregen van de FOD Werkgelegenheid over hetzelfde onderwerp.

De Raad heeft tevens kennis genomen van het persbericht dat de minister dezelfde dag verspreidde (“Een voortdurende strijd tegen pesten op het werk”) waarin de resultaten van het onderzoek worden voorgesteld en de minister tevens een aantal krachtlijnen voor de toekomst voorstelt, waaronder een aantal voorstellen voor aanpassing van de regelgeving.

Sinds begin 2011 waren in de Kamercommissie Sociale Zaken reeds werkzaamheden aan de gang ter evaluatie van dezelfde wetgeving, in het kader waarvan een aantal hoorzittingen plaatsvonden. Ook het onderzoeksrapport van ISW Limits werd door de minister aan de Kamer bezorgd en in dit kader besproken.

Op 14 juli 2011 bracht de Kamercommissie Sociale Zaken verslag uit over deze hoorzittingen.

Een heel aantal wetsvoorstellen en voorstellen van resoluties werden in de Kamer neergelegd :

- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, op 27 oktober 2010 ingediend door mevrouw Gerkens c.s.;

- een wetsvoorstel tot invoering van een periodieke evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 29 december 2010 ingediend door mevrouw De Block c.s.;
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, om de verjaringstermijn in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot tien jaar te verlengen, op 21 januari 2011 ingediend door mevrouw Fonck;
- een wetsvoorstel tot de oprichting van een meldpunt "pesten op het werk", op 25 januari 2011 ingediend door mevrouw Demir en de heer Uyttersprot c.s.;
- een wetsvoorstel houdende de bestraffing van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 25 januari 2011 ingediend door mevrouw Demir en de heer Uyttersprot c.s.;
- een voorstel van resolutie over de opvoering van de controle op de toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in het bijzonder met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 17 februari 2011 ingediend door de heer Mayeur c.s.;
- een wetsvoorstel betreffende de verplichte aanwijzing van vertrouwenspersonen en tot vaststelling van de vereiste bekwaamheden van deze vertrouwenspersonen, op 17 maart 2011 ingediend door mevrouw Vanlerberghe en Kitir;
- een voorstel van resolutie over de opvoering van de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk, op 17 mei 2011 ingediend door mevrouw Fonck en Lanjri; en
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk teneinde de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk op te voeren, op 17 mei 2011 ingediend door mevrouw Fonck en Lanjri.

Op 20 juli 2011 werden door de Plenaire Vergadering van de Kamer een aantal aanbevelingen inzake pesten op het werk aangenomen. Een aantal hiervan bevatten concrete voorstellen voor aanpassing van de regelgeving, andere vragen de regering (eventueel in overleg met de sociale partners) en de bevoegde overheidsdiensten om actie te ondernemen op een aantal terreinen of verder onderzoek van bepaalde kwesties.

Ten slotte herinnert de Raad eraan dat de Europese sociale partners op 6 april 2007 de kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk hebben gesloten. Die overeenkomst heeft tot doel een actiegericht plan op te stellen voor werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers om problemen inzake geweld en pesterijen op het werk te identificeren, te voorkomen en op te lossen.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Inleiding

De Raad heeft zich met belangstelling gebogen over het rapport van ISW Limits en de door de FOD WASO bezorgde evaluaties en statistieken over de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting, waaronder pesten op het werk.

Dat geldt ook voor de verschillende wetsvoorstellen die in de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden ingediend en de in juli 2011 aangenomen aanbevelingen waarvan hij in het kader van zijn werkzaamheden kennis heeft genomen.

Op basis van zijn werkzaamheden zal de Raad eerst aangeven welke aanpak hij aanbeveelt voor een versterkt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting in de ondernemingen. Die aanpak is gebaseerd op bepaalde constatering over de manier waarop het wettelijke en regelgevende kader thans in het veld wordt toegepast.

In tweede instantie zal de Raad nagaan welke wijzigingen volgens hem moeten worden aangebracht in de van kracht zijnde wet- en regelgeving. Hij zal daarbij vooral rekening houden met de "pistes voor de toekomst" van mevrouw Milquet van 28 april 2011, de in de Kamer van Volksvertegenwoordigers ingediende wetsvoorstellen en de aanbevelingen die op 20 juli 2011 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden aangenomen.

De Raad zal ten slotte in dit advies wijzen op de acties die hij in de toekomst zal ondernemen voor de uitvoering en de bevordering van de door hem aanbevolen aanpak.

B. Aanbevolen aanpak voor een versterkte preventie

1. Constateringen

Op basis van zijn onderzoek kan de Raad alleen maar constateren dat de wettelijke en regelgevende bepalingen inzake preventie van psychosociale risico's in de praktijk nog steeds onvoldoende worden toegepast in de ondernemingen. Die bepalingen worden vaak als complex ervaren, vooral in de kleinere ondernemingen.

Zijn werkzaamheden hebben ook een tekort aan concrete middelen in het licht gesteld om in de ondernemingen een preventiebeleid te kunnen voeren dat de problemen van psychosociale belasting op het werk echt kan verhelpen.

2. Aanbevolen aanpak

a. Een concrete, eenvoudige en haalbare aanpak voor alle ondernemingen

Rekening houdend met die constateringen is de Raad van mening dat in de eerste plaats concrete middelen voor de veldwerkers moeten worden ontwikkeld om het huidige preventiekader gemakkelijker te kunnen invoeren, en dat in ruimere zin een algemene bewustmaking over dat vraagstuk op gang moet worden gebracht.

Er moet daarbij zo veel mogelijk worden vermeden dat de zaken extra ingewikkeld worden gemaakt; de implementering van de basisbeginselen van de wet- en regelgeving moet vergemakkelijkt worden (onverminderd de in punt C hieronder vermelde denksporen voor een verbetering van de wetgeving).

Volgens de Raad moeten de drie preventiefasen die kunnen worden onderscheiden, verduidelijkt worden en transparant worden gemaakt. Die fasen zijn:

- De preventie in de strikte zin, die tot doel heeft probleemsituaties effectief te voorkomen door de risico's bij de bron weg te nemen.

Het gaat bijvoorbeeld over onthaal, informatieverstrekking, opleiding, bewustmaking van de werknemers (primaire preventie).

- De informele fase, zodra er een aanwijzing is dat er problemen zijn of wanneer in een vroeg stadium waarschuwingssignalen worden opgevangen; in die fase wordt getracht het probleem te verhelpen.

Onder die fase vallen bijvoorbeeld de tussenkomst van de vertrouwenspersoon in het kader van de informele procedure inzake pesten, maar ook de dagelijkse tussenkomst van het geheel van de actoren (meer bepaald de hiërarchische lijn, de vakbondsafvaardiging) om problemen die zich in een ruimere context dan pestgedrag in de onderneming kunnen voordoen, te identificeren en informeel op te lossen (secundaire preventie).

- De formele fase, zodra er zich een probleem van psychosociale belasting heeft voorgedaan; in die fase wordt getracht blijvende, chronische gezondheidsschade en mogelijke complicaties te voorkomen door hulp, opvang of begeleiding.

Het gaat bijvoorbeeld over de formele procedure na een klacht wegens pesten, of de begeleiding van een werknemer met een burn-out om zijn re-integratie te bevorderen (tertiaire preventie).

Werkgevers, hiërarchische lijn, werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), vakbondsafgevaardigden, de werknemers zelf, preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, inspectie: iedereen moet exact weten welke rol en verantwoordelijkheid hij heeft in elk van de fasen van de preventie in de ruime zin en de behandeling van probleemsituaties.



Ter wille van de transparantie en voor de duidelijkheid is het volgens de Raad ook aangewezen dat de sleutelementen van de preventie effectief worden opgenomen in het arbeidsreglement (zonder dat de maatregelen zelf moeten worden gepreciseerd).

De Raad vindt het ten slotte absoluut noodzakelijk dat praktische oplossingen worden vastgesteld die kunnen worden toegepast op alle ondernemingen, ongeacht hun grootte. Er moet systematisch worden nagegaan of een praktijk haalbaar is voor de kmo's, vooraleer ze eventueel wordt aangemoedigd of aanbevolen.

b. Een zo ruim mogelijke aanpak

De Raad is van mening dat het beleid ter voorkoming van psychosociale risico's van tweeërlei aard moet zijn: enerzijds moet het deel uitmaken van een integraal beleid inzake gezondheid en veiligheid; anderzijds moet het passen in het kader van een globaal personeelsbeleid. Zo moet een efficiënt beleid zowel het preventiebeleid in het kader van de welzijnswet als het humanresourcesbeheer omvatten en er een verband tussen leggen.

Het komt erop aan dat bepaalde factoren die een rol kunnen spelen in de ontwikkeling van een negatieve psychosociale belasting op zijn minst bespreekbaar worden gemaakt en behandeld worden in de onderneming.

Het betreft met name:

- de organisatie van het werk;
- de arbeidsomstandigheden;
- de omgevingsfactoren op het werk;
- de arbeidsverhoudingen (rol van de personen);
- de inhoud van het werk (het op elkaar afgestemd zijn van vaardigheden en taken).

Die verschillende factoren moeten volgens de Raad aangesneden kunnen worden door alle betrokken actoren, zowel uit het oogpunt van het welzijnsbeleid als uit het oogpunt van het humanresourcesbeheer.

De Raad wenst ten slotte nog de volgende opmerkingen te maken:

- Een preventiebeleid moet vraagstukken die onder meer verband houden met de organisatie van het werk, kunnen behandelen in het ruime kader van het humanresourcesbeheer. Die vraagstukken moeten behandeld kunnen worden, onverminderd de verantwoordelijkheid van de werkgever om het structuurmodel van zijn onderneming vast te stellen.
- De nodige soepelheid moet aan de dag worden gelegd opdat die interne discussie op de passendste manier kan worden gevoerd, rekening houdend met de activiteiten, de grootte en de structuur van de onderneming. Er moet meer bepaald worden gezocht naar regelingen die toepasbaar zijn voor de kmo's.

c. De huidige instrumenten benutten

Volgens de Raad moet worden gewezen op een aantal middelen of hefboomen aan de hand waarvan die brede aanpak in de ondernemingen concreet ten uitvoer kan worden gelegd.

Die middelen kunnen worden gevonden in:

1) De regelgeving inzake welzijn op het werk

De huidige regelgeving bevat sleutelmomenten waarop die vraagstukken kunnen worden besproken:

- Globaal preventieplan (cf. artikel 10 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk)

Het globaal plan wordt voor 5 jaar door de werkgever opgesteld in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Het advies van het CPBW wordt erover ingewonnen.

- Jaarlijks actieplan (cf. artikel 11 van het voornoemde KB van 27 maart 1998)

Dat plan wordt ieder jaar door de werkgever opgesteld in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Ook dat plan wordt voorgelegd aan het CPBW.

- Jaarverslag van de interne dienst (cf. artikel 7, 2°, b van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Dat rapport wordt bezorgd aan de leden van het CBPW (cf. artikel 24 van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk). Er zou een verband kunnen worden gelegd met de in het kader van individuele klachten voorgestelde collectieve maatregelen (met redenen omkleed advies, cf. infra).

De Raad wijst er ook op dat het koninklijk besluit van 27 mei 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voorziet in een zeer ruime bevoegdheid van de hiërarchische lijn om het welzijnsbeleid in de onderneming uit te voeren. De verschillende aspecten van die bevoegdheid zijn verduidelijkt in artikel 13 van het genoemde koninklijk besluit.

## 2) Instrumenten van het humanresourcesbeheer

Het betreft met name:

- Informatieverstrekking en opleiding

De informatieverstrekking en de opleiding zijn essentieel in de aanbevolen preventieve aanpak, omdat daardoor het gedrag van personen kan worden beïnvloed en op die manier probleemsituaties kunnen worden vermeden. Opdat probleemsituaties snel worden signaleerd, is het ook noodzakelijk dat de thematiek kan worden besproken in de onderneming en dat iedereen in de onderneming weet wat van hem verwacht wordt, tot wie hij zich kan wenden en wat hij kan doen wanneer er problemen zijn.

- Onthaal, ondersteuning, begeleiding

Over het onthaal van de werknemers in de onderneming werd op 26 juni 1975 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 gesloten. De ondersteuning en de begeleiding zijn humanrecourcsmiddelen waarin de preventie van psychosociale belasting kan worden opgenomen.

- Teamvergaderingen en individuele gesprekken

Hier wordt de klemtoon gelegd op de werking van de dienst en de wijze waarop diensten en medewerkers samenwerken; dat kan worden geformaliseerd in teamvergaderingen of eventueel in gesprekken om het functioneren van en binnen de onderneming regelmatig te kunnen bespreken uit constructief oogpunt.

- Vaststelling van gedragsregels

Uit preventief oogpunt kan het interessant zijn de grenzen van toelaatbaar gedrag vast te stellen om problemen in verband met een negatieve psychosociale belasting te vermijden. Iedere onderneming is verschillend en kan haar eigen zienswijze en regels hebben ten opzichte van bepaalde gedragingen in de onderneming. Het is dan ook verkieslijk dat de formalisering van die regels specifiek aangepast is aan de onderneming.

De Raad wijst op het fundamentele belang van de rol van de hiërarchische lijn en de overlegorganen voor het welslagen van een preventiebeleid.

- 3) Cao nr. 72 en brochure van de Nationale Arbeidsraad over voorkoming van stress op het werk

De Raad wijst erop dat die twee instrumenten van de sociale partners het mogelijk hebben gemaakt een eerste verband te leggen tussen de regelgeving inzake welzijn en het humanresourcesbeheer.

Uit de praktische oplossingen die de genoemde instrumenten inzake voorkoming van stress aan de ondernemingen bieden, zou in de toekomst op ruimere wijze inspiratie kunnen worden geput voor de preventie van psychosociale belasting op het werk.

d. Bewustmaking en goede praktijken

1) ESF-project "Preventie van psychosociale risico's op het werk"

De Raad heeft met belangstelling kennis genomen van het project over de preventie van psychosociale risico's op het werk dat de algemene directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO met steun van het Europees Sociaal Fonds heeft opgezet.

Dat project bevat 17 activiteiten, waaronder een bewustmakingscampagne over drie jaar, waartoe in 2011 het initiatief werd genomen na een aanbeveling van het Parlement. Aan tal van initiatieven wordt al de laatste hand gelegd. De bewustmakingscampagne zal zich meer bepaald richten tot de volgende doelgroepen:

- in het tweede semester 2012: het grote publiek;
- in 2013: de werkgevers en de hiërarchische lijn, de vakbondsafgevaardigden en een herinnering voor het grote publiek.

De Raad kan in dit verband alleen maar constateren dat er een tekort aan steun van de overheid is aan de bewustmakingscampagne die de sociale partners in het kader van hun actieplan 2013 willen voeren (cf. infra D.3. en bijlage I).

2) Bewustmakingscampagne 2013

Zie punt II.D.3.

3) OIRA-programma

De Raad heeft kennis genomen van de doelstellingen en de opzet van het Europees OIRA-programma dat onder andere nieuwe perspectieven biedt inzake toegang van ondernemingen tot goede praktijken en informatie over risicoanalyse. Er zal gezorgd moeten worden voor opvolging van dat programma en voor samenhang met de activiteiten van de Raad.

e. Tijdige opsporing en aanpak van probleemsituaties

1) Doelstelling

De Raad is van mening dat een tijdige analyse en aanpak van probleemsituaties, zowel individueel als collectief, een zeer belangrijk element is voor het succes van het preventiebeleid. Er moet worden voorzien in nieuwe mechanismen om negatieve signalen zowel individueel als collectief zo snel mogelijk te kunnen opvangen, kanaliseren en behandelen, vooraleer ze erger worden.

2) Aanpak

Voor een tijdige opsporing en aanpak van probleemsituaties moet volgens de Raad in eerste instantie de dialoog worden bevorderd in het kader van de gewone sociale verhoudingen in de ondernemingen, en vooral in het kader van het regelmatige overleg tussen de werkgever, de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Dat vraagstuk zal worden behandeld in het instrument dat de Raad zal uitwerken (cf. II.D.1.).

Dat instrument zal tot doel hebben de taboes die er nog zijn in verband met psychosociale belasting en pesten op het werk te doorbreken en de dialoog in de onderneming in al zijn vormen te helpen dragen en te vergemakkelijken, zodat die problematiek effectief wordt besproken en aangepakt.

Zonder vooruit te lopen op de werkzaamheden die hij dienaangaande zal verrichten, kunnen verschillende denksporen worden vermeld:

- Recht doen aan de rol van de hiërarchische lijn om in eerste instantie op te treden (artikel 13 van het voornoemde koninklijk besluit van 27 maart 1998 biedt een voldoende basis om geconcretiseerd te kunnen worden).
- Recht doen aan de rol van de overlegorganen (comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging) wat opsporing betreft, en aan de rol van het overleg in bredere zin in de onderneming (rekening houden met de kmo's).

Het zou bijvoorbeeld nuttig kunnen zijn dat door de dialoog in de onderneming bepaalde signalen waaraan bijzondere aandacht moet worden besteed, geïdentificeerd kunnen worden of kan worden voorzien in gepaste opleidingen om die signalen op te vangen en te behandelen.

- Recht doen aan de rol van de externe diensten om een scorebord op te stellen.

### C. Aanpassing van het wettelijke en regelgevende kader

De Raad heeft kennis genomen van de evaluatierapporten, wetsvoorstellen en aanbevelingen en heeft beslist om, uitgaande van de aanbevelingen van de Kamer en de concrete voorstellen tot aanpassing van de regelgeving, in die zin zelf een aantal voorstellen uit te werken.

Zoals hierboven gesteld, is de Raad van oordeel dat er in de ondernemingen voldoende aandacht dient te zijn voor psychosociale risico's die niet kunnen worden beschouwd als geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar de hieronder geformuleerde voorstellen gaan uit van een toepassingsgebied dat zich beperkt tot "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

#### 1. Wat betreft de vertrouwenspersoon

##### a. Primordiale rol voor het algemeen preventiebeleid en de informele procedure

De Raad is van oordeel dat het accent dat de wet van 10 januari 2007 tot aanpassing van de welzijnswet van 4 augustus 1996 legt op de preventie van psychosociale belasting en de interne informele procedures om met problemen van psychosociale belasting (bemiddeling en verzoening) om te gaan, terecht is.

In eerste instantie, meent de Raad dat het algemeen preventiebeleid inzake psychosociale risico's de basis legt voor het detecteren van de psychosociale risico's in een onderneming en hun aanpak.

Hij heeft in dit kader akte genomen van de aanbevelingen van de Kamer om de vertrouwenspersonen nauwer te betrekken bij dit algemeen preventiebeleid inzake psychosociale risico's door :

- hun ervaring ter beschikking te stellen bij het uitvoeren van de risicoanalyse en bij het vaststellen van de preventie maatregelen;
- hen deel te laten nemen aan de vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk waarop onderwerpen worden behandeld die tot hun bevoegdheid behoren;
- hen informatie te laten ontvangen van de preventieadviseur psychosociale aspecten over de bij hem ingediende klachten en het gevolg dat daaraan wordt gegeven, wanneer een werknemer eerst een informele procedure heeft opgestart bij de vertrouwenspersoon.

De Raad onderschrijft de bekommernis van de Kamer om de vertrouwenspersonen nauwer te betrekken bij het algemeen preventiebeleid. Hij is, meer algemeen, van oordeel dat de rol van de vertrouwenspersonen dient gevaloriseerd te worden.

Hij zal hierna op meer punctuele wijze ingaan op een aantal voorstellen die in de Kamer geformuleerd zijn met betrekking tot de rol van de vertrouwenspersonen en zelf een aantal voorstellen terzake doen.

In tweede instantie, is de Raad de mening toegedaan dat wanneer een probleem van psychosociale belasting opduikt, indien men op tijd kan ingrijpen, de informele weg de meeste kansen op een voor iedereen aanvaardbare oplossing biedt. In deze fase is de bedoeling vooral dat het pestgedrag stopt en niet om een schuldige aan te wijzen. Door bemiddeling tussen de betrokken personen en het op gang brengen van een bewustwordingsproces, heeft men het meeste kans op een mentaliteitswijziging bij de betrokkenen en een duurzame oplossing door verbeterde arbeidsrelaties.

De Raad is van oordeel dat ook in dit kader het optreden van een vertrouwenspersoon van grote waarde kan zijn als eerstelijns hulp, zodat een werknemer die met dergelijke problematiek geconfronteerd wordt zijn verhaal kwijt kan bij een persoon die dicht bij hem staat. Zoals gezegd, zal de Raad hierna zijn zienswijze wat betreft de rol van de vertrouwenspersoon verder verduidelijken.



De Raad is echter tevens van mening dat de reeds in een aantal ondernemingen bestaande praktijk om externe onafhankelijke bemiddelaars in te schakelen een bijkomende oplossing kan bieden, naast de bestaande interne procedure met tussenkomst van een vertrouwenspersoon en een preventieadviseur psychosociale aspecten.

b. Vertrouwenspersoon en preventieadviseur psychosociale belasting : samenwerking met een rol voor elkeen

De Raad heeft akte genomen van het voorstel om het optreden van de vertrouwenspersoon te beperken tot de informele fase. Meer bepaald, zou de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht niet meer mogen ontvangen. In de informele fase zou men daarentegen spreken van een “melding” of een “vraag tot interventie”. Dit voorstel maakt deel uit van de aanbevelingen die door de Kamer werden gedaan en is ook opgenomen in het wetsvoorstel Fonck-Lanjri.

De Raad heeft er kennis van genomen dat het rapport van een werkgroep van Co-prev, verkregen van de FOD Werkgelegenheid, aangeeft dat deze vraag ook van een aantal preventieadviseurs uitgaat. Dit standpunt zou ingegeven zijn vanuit de idee dat vertrouwenspersonen niet genoeg een filter zijn voor de feiten die aanleiding dienen te geven tot klachten, de meldingen die klachten dienen te bevatten enz.

De Raad merkt op dat de mogelijkheid om te beschikken over een vertrouwenspersoon werd ingevoerd omdat deze personen een aanspreekpunt kunnen zijn voor de werknemers en zo een tussenpersoon kunnen zijn ten opzichte van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het is de bedoeling van de regelgever dat de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten samenwerken. De vertrouwenspersoon heeft het recht om met de preventieadviseur psychosociale aspecten alle contacten te onderhouden voor het vervullen van zijn opdracht.

De Raad is in dit kader niet van oordeel dat de vertrouwenspersonen de bevoegdheid dienen ontnomen te worden om formele klachten te ontvangen. Er mag niet te snel voorbijgegaan worden aan het feit dat de mogelijkheid om bij een vertrouwenspersoon een formele klacht in te dienen drempelverlagend werkt.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits kwam naar voren dat de vertrouwenspersonen vragende partij zijn voor een betere samenwerking met de psychosociale preventieadviseurs.

De Raad is van oordeel dat dit het doel dient te zijn, een samenwerking waar elkeen zijn logische rol opneemt.

Er dient voldoende terugkoppeling te zijn tussen beide actoren en de meest gespecialiseerde intervenant, de preventieadviseur psychosociale aspecten, kan best een grotere rol spelen zo gauw de betrokkene overweegt om een formele klacht neer te leggen.

c. De aanduiding van een vertrouwenspersoon op basis van een consensus in de onderneming

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir dat ertoe strekt om in ondernemingen waar gewoonlijk ten minste 20 werknemers tewerkgesteld zijn verplicht een of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen. Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri vraagt de verplichte aanstelling van een vertrouwenspersoon. De preventieadviseur zou evenwel tot vertrouwenspersoon kunnen aangesteld worden indien er in de onderneming geen comité voor de preventie en bescherming op het werk is.

Op dit ogenblik is de aanduiding van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid en geen verplichting (art. 32 sexies, § 2 van de welzijnswet).

De Raad heeft kennis genomen van de verantwoording voor deze optie door de wetgever, die werd gegeven door een vertegenwoordiger van de FOD WASO tijdens de hoorzittingen in de Kamer.

Er werd gesteld dat dit te maken heeft met de centrale rol die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt toegekend. Alle bedrijven hebben de verplichting een preventieadviseur psychosociale aspecten aan te duiden. Het gaat om onafhankelijke gespecialiseerde deskundigen (hiertoe voorziet de wet een uitgewerkt statuut met garanties) die hierdoor de vertrouwenspersoon bij uitstek zijn van de werknemers.

Bedrijven die ook een vertrouwenspersoon aanduiden, tonen hiermee dat zij het preventiebeleid ernstig nemen. In grotere bedrijven zal men van mening zijn dat men een vertrouwenspersoon voldoende kan ondersteunen en dat hij voldoende ervaring kan opdoen.

In ondernemingen met een externe preventieadviseur kan een vertrouwenspersoon fungeren als de tussenpersoon tussen de onderneming en deze externe preventieadviseur. Hiertoe werd door een wetwijziging in 2007 vereist dat de vertrouwenspersoon dient te behoren tot het personeel van de onderneming indien er in een onderneming slechts een externe preventieadviseur is en deze meer dan 20 werknemers telt.

De Raad is van oordeel dat het belangrijk is dat een werknemer die zich het slachtoffer voelt van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in elke onderneming terecht kan bij een persoon voor informatie en ondersteuning, zij het enkel de preventieadviseur psychosociale aspecten van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of tevens een vertrouwenspersoon.

De Raad meent dat de rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgever als de werknemers.

Daarom is hij van oordeel dat, eerder dan de aanstelling van een vertrouwenspersoon verplicht te maken, de regelgeving dient aangepast te worden zodat de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd is op een consensus in de onderneming hieromtrent.

De Raad vraagt meer in het bijzonder dat :

- in ondernemingen met 20 werknemers en meer een procedure voor de aanwijzing van een vertrouwenspersoon kan geactiveerd worden door de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis hiervan, de werknemers van de onderneming;
- er ingevolge een dergelijke vraag overgegaan wordt tot de aanstelling van een vertrouwenspersoon;

- met dien verstande dat voor de keuze van de persoon van de vertrouwenspersoon er een akkoord dient te zijn tussen de werkgever en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- en dat bij ontstentenis van een akkoord, er een procedure wordt voorzien vergelijkbaar als deze bij de aanduiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- het doel van een bemiddeling door de bevoegde inspectiedienst in dit kader dient er in te bestaan dat een consensus in de onderneming wordt gevonden over de keuze van een bepaalde persoon als vertrouwenspersoon.

De Raad is van oordeel dat hiertoe het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet en het artikel 14 van het KB van 17 mei 2007 dienen aangepast te worden.

d. Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir dat ertoe strekt om een verplichte opleiding voor vertrouwenspersonen te vereisen bij erkende opleidingsinstanties. Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri wil dat vertrouwenspersonen verplicht een opleiding volgen.

De aanbevelingen die in de Kamer werden aangenomen gaan ook uit van een verplichte opleiding die beantwoordt aan uniforme kwaliteitscriteria, maar voorzien dat iemand die het bewijs levert dat hij beschikt over de kennis en vaardigheden behandeld in een bepaalde module, van het volgen van deze module kan worden vrijgesteld. Tevens wordt vereist dat de opleiding wordt aangevuld met vormen van bijscholing, ondersteuning door de preventieadviseurs psychosociale aspecten en intervisie van de vertrouwenspersonen.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits blijkt dat er op het terrein de vaststelling is dat de vertrouwenspersonen niet steeds het geschikte profiel en/of de nodige kennis hebben. Eveneens zijn de vertrouwenspersonen van oordeel dat de door hen gevolgde opleidingen niet altijd beantwoorden aan de kennis en bekwaamheden die vereist zijn om de functie te vervullen.

De regelgeving legt op dit ogenblik geen uniforme opleiding op aan alle vertrouwenspersonen. Ze voorziet een aantal doelstellingen op het vlak van vaardigheden en kennis die door de vertrouwenspersonen moeten bereikt worden (art. 16, 5° van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage I bij hetzelfde KB). De vertrouwenspersonen kunnen dus in functie van hun beroepservaring of eerder gevolgde opleidingen beoordelen welke opleidingen noodzakelijk zijn om de gestelde doelstellingen te bereiken.

De Raad is van oordeel dat het belangrijk is dat de werknemers die van oordeel zijn dat zij het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk terecht kunnen bij een persoon die bekwaam is om gepast te reageren op hun vraag.

Eerder dan het volgen van een opleiding verplicht te maken voor de vertrouwenspersonen en deze opleiding aan gecontroleerde kwaliteitsvereisten te onderwerpen, is de Raad van oordeel dat enerzijds de vereisten voor het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon op voldoende precieze wijze dienen te worden aangeduid, en dat anderzijds dient te worden nagegaan of de aangestelde vertrouwenspersoon effectief over deze functievereisten beschikt.

Wat het eerste betreft, vraagt de Raad dat de bijlage I bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007 zou worden aangepast. Deze is op dit ogenblik in te algemene termen opgesteld. De vaardigheden en kennis van de vertrouwenspersoon er in opgesomd dienen meer in detail omschreven te worden, hierbij rekening houdend met de verschillende types van interventies van de vertrouwenspersonen. Er dient tevens voor gezorgd te worden dat de kwalificaties die vereist worden overeenstemmen met de aard van de activiteiten, de structuur en de omvang van de onderneming waar de vertrouwenspersoon is tewerkgesteld.

Wat het laatste betreft, meent de Raad dat het moment van de aanstelling het aangewezen moment is om na te kijken welke bekwaamheden de betrokkene precies heeft. Eventueel heeft hij reeds een opleiding gevolgd die hem bepaalde van de vereiste bekwaamheden heeft bezorgd of heeft hij deze door zijn beroepservaring. Indien er lacunes zijn, dienen maatregelen in het vooruitzicht gesteld te worden om hieraan te verhelpen.

Daarom stelt de Raad een aanpassing van het artikel 32 sexies, § 2 van de welzijnswet voor, zodat het vereist wordt dat de bekwaamheden, de kennis en de eventueel vereiste bijkomende opleiding van de vertrouwenspersoon deel uitmaken van het overleg over de aanduiding van de vertrouwenspersoon in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

2. Wat betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten

a. De opleiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten

De Raad heeft er kennis van genomen dat een van de aanbevelingen van de Kamer er in bestaat om de wettelijk voorgeschreven opleiding van de psychosociale preventieadviseur te herzien, om deze beter te laten aansluiten bij de noden van deze preventieadviseurs op het werkveld. De volgende aandachtspunten worden hierbij vermeld :

- kennis van de wetgeving en de rollen van de verschillende partijen;
- inzicht in de mogelijkheden en grenzen van de verschillende procedures;
- inzicht in de juridische aspecten van de formele procedure;
- aandacht voor bemiddeling;
- praktisch toepasbare kennis van de technieken in verband met psychosociale risicoanalyse en het voorstellen van passende preventiemaatregelen zowel op collectief als op individueel vlak, die kunnen vertaald worden naar concrete acties; en
- een aanvulling van de opleiding met vormen van intervisie.

De Raad merkt op dat preventieadviseurs psychosociale aspecten een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs van universitair niveau dienen te hebben waarvan het curriculum een aanzienlijk deel psychologie en sociologie bevat en ook een eerste specialisatie in de domeinen "arbeid" en "organisatie". Bovendien dienen zij een multidisciplinaire basisvorming (min. 120 uren) en een specialisatiemodule "psychosociale aspecten op het werk" (min. 280 uren) gevolgd te hebben (KB van 5 december 2003).

De Raad is van mening, zoals eerder wat betreft de vertrouwenspersonen werd gesteld, het belangrijk is dat de preventieadviseurs psychosociale aspecten uitgerust zijn met de nodige competenties om de hen door de wet opgedragen taken uit te voeren.

Wat de benodigde competenties betreft om te kunnen functioneren als preventieadviseurs psychosociale aspecten, kunnen de volgende vaststellingen gedaan worden.

De basisdiploma's die toegang geven tot de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten zijn heel uiteenlopend. Afhankelijk van het verworven basisdiploma heeft men dus verschillende bijkomende vaardigheden nodig om te werken als preventieadviseur psychosociale aspecten.

In zekere mate zal deze nood aan bijkomende vaardigheden ondervangen worden door de multidisciplinaire basisvorming voor de preventieadviseurs. Deze basisvorming heeft een grote toegevoegde waarde wat de welzijnsproblematiek in de ondernemingen betreft en de multidisciplinaire aanpak hiervan.

Om te kunnen functioneren als preventieadviseur psychosociale aspecten dient men bovendien over gespecialiseerde vaardigheden te beschikken die zowel de arbeidsverhoudingen in een onderneming betreffen als de problematiek van de psychosociale belasting, de regelgeving hieromtrent en de aanpak ervan.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits blijkt dat de aangeboden multidisciplinaire basisvorming meer aan de verwachtingen beantwoordt dan de specialisatiemodule.

Uitgaande van deze vaststellingen, stelt de Raad voor om de bestaande vereisten voor toegang tot de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten als volgt aan te passen.

In eerste instantie is hij van oordeel dat de multidisciplinaire basisvorming dient versterkt te worden, zodat zij nog beter aansluit bij de noden van de preventieadviseurs psychosociale aspecten. Daarbij ligt de nadruk op het verwerven van kennis en inzicht over de welzijnswetgeving, een basiskennis van de praktijk van preventie ook in andere terreinen van welzijn op het werk, inzicht in arbeidsverhoudingen, collectief arbeidsrecht en collectieve verhoudingen in de praktijk.

In tweede instantie is de Raad van oordeel dat bepaalde inhoud en vakken van de huidige specialisatiemodule psychosociale aspecten voor bepaalde groepen van kandidaat-preventieadviseurs overlappen met vakinhouden verworven tijdens de voorafgaande opleiding voor het verwerven van het academisch basisdiploma dat luidens de codex een belangrijk aandeel psychologie en sociologie dient te omvatten.

Uitgaande van de gespecialiseerde vaardigheden die vereist zijn voor het functioneren van een preventieadviseur psychosociale aspecten in de context van arbeidsverhoudingen dient nagegaan te worden of de betrokkene effectief de vereiste vakinhouden beheerst. De huidige organisatie van de verplichte vorming dient in die zin aangepast te worden.

- b. De bevoegdheid voor de preventieadviseur psychosociale aspecten om de feiten te kwalificeren als "geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk"

De Raad heeft kennis genomen van het voorstel in de aanbevelingen van de Kamer om de regelgeving aan te passen zodat het onderzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten van een met redenen omklede klacht niet meer inhoudt dat deze preventieadviseur in zijn geschreven advies hieromtrent aangeeft of de feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken (het zogenaamd "kwalificeren van de feiten").

Het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten zou wel ten minste een duidelijke omschrijving van de feiten dienen te geven, de analyse van de oorzaken van de feiten en voorstellen om een einde te maken aan de feiten.

Het artikel 28, vierde lid van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 bepaalt de elementen die het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten dient te bevatten.

De hierboven opgesomde elementen behoren hier reeds toe. Eveneens wordt in dit artikel gesteld dat "voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, (de preventieadviseur psychosociale aspecten) een gemotiveerd advies (geeft) over de vraag of de feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken".



De Raad merkt op dat het voorstel om deze kwalificatiebevoegdheid aan de preventieadviseur psychosociale aspecten te ontnemen, gemotiveerd wordt vanuit de bedoeling om het conflictuele aspect binnen de formele procedure in te perken, daar deze niet tot doel heeft om de verantwoordelijkheden te bepalen.

Indien de psychosociale preventieadviseurs zelf hierover ondervraagd worden, vinden zij het moeilijk om hierover stelling in te nemen, alhoewel een aantal van hen deze taak in vraag stellen. Dit kwam naar voren tijdens het onderzoek dat door ISW Limits werd uitgevoerd. Het rapport van het netwerk van preventieadviseurs "Boréal", verkregen van de FOD Werkgelegenheid, somt de moeilijkheden op waarmee de preventieadviseurs psychosociale aspecten geconfronteerd worden bij de behandeling van de klachten.

De Raad is van oordeel dat de moeilijkheid van het debat er in bestaat dat geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, naast het feit dat het een risico uitmaakt voor het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer, ook kan leiden tot een disciplinaire sanctie of een strafsanctie.

Hij wil er in dit kader op wijzen dat de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten er niet in bestaat om een disciplinaire sanctie (door de werkgever) of een strafsanctie (door de rechtbank) te schragen. Hij dient te waken over het welzijn en de gezondheid van de werknemers en moet de werkgever hiertoe wijzen op eventuele risico's voor het welzijn en/of de gezondheid van zijn werknemers.

Als deze rol van de preventieadviseur voor ogen gehouden wordt, doet de kwestie of de feiten al dan niet zouden kunnen gekwalificeerd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet echt ter zake.

Het is in dit kader wel van belang dat de preventieadviseur psychosociale aspecten de situatie beschrijft en analyseert. Op basis hiervan dient het risico op schade voor het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer aangeduid te worden, of de schade zelf geïdentificeerd te worden, indien deze er reeds is. Indien er (een risico op) schade is, dienen de maatregelen aangeduid te worden die de werkgever dient te nemen om hieraan een einde te stellen.

Het is belangrijk voor alle betrokkenen dat het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten genuanceerd en volledig is en niet te beknopt. Het is de bedoeling dat uitgaande van een beschrijving van de feiten, een analyse wordt gemaakt aan de hand van de instrumenten eigen aan de preventieadviseur (analyse van de dynamiek en dialoog), zodat de eventueel voorgestelde maatregelen een logische basis in het onderzoek hebben en het advies onderbouwd is.

In die zin kan gesteld worden dat de kwalificatie van de feiten als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet noodzakelijk en ook niet voldoende is.

Het is wel de bedoeling dat de preventieadviseur op basis van zijn onderzoek de klachten filtert en klachten gebaseerd op banale feiten onderscheidt van andere. Zonder rechter te zijn dient hij steeds in zijn advies ondubbelzinnig aan te geven of het al dan niet om een klacht gaat die vereist dat de werkgever maatregelen neemt ter bescherming van het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer, welke deze maatregelen desgevallend zijn, en dient hij dit aannemelijk te maken in een omstandig verslag.

De kans om de feiten te kwalificeren als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dient evenwel aan de preventieadviseur niet ontnomen te worden. Het gaat nochtans om een kwalificatie met als doel om (het risico op) schade aan het welzijn of de gezondheid van de werknemer aan te geven, niet om een kwalificatie met als doel strafsancities of disciplinaire sancities te schragen.

De Raad vraagt daarom dat het artikel 28, vierde lid van het van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 op dit punt wordt aangepast.

### 3. Uitbreiding van de ontslagbescherming van de werknemer

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Gerkens e.a. dat ertoe strekt om ervoor te zorgen dat de ontslagbescherming voor een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend ook blijft bestaan indien de werkgever binnen de 12 maanden na het indienen van deze klacht nog geen verder gevolg heeft gegeven aan de door de preventieadviseur psychosociale belasting in zijn geschreven advies voorgestelde maatregelen.

Hij merkt op dat de ontslagbescherming die op dit ogenblik in de regelgeving is opgenomen (art. 32 tredecies van de welzijnswet) er in bestaat dat indien een werkgever een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, een getuigenverklaring heeft afgelegd of een rechtsvordering heeft ingediend, wil ontslaan of zijn arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen, deze werkgever zal dienen te bewijzen dat er hiervoor redenen zijn die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

De bewijslast rust echter slechts op de werkgever bij een ontslag binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Indien een rechtsvordering werd ingesteld rust de bewijslast op de werkgever vanaf het instellen ervan tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

De Raad stelt vast dat het wetsvoorstel Gerkens e.a. er toe strekt om, wanneer er (nog) geen rechtsvordering werd ingesteld, en er nog geen uitvoering werd gegeven aan de in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voorgestelde individuele en collectieve maatregelen om een einde te stellen aan de feiten binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring, de werknemer toch beschermd blijft (en de bewijslast op de werkgever rust) tot de werkgever verder gevolg heeft gegeven aan de door de preventieadviseur psychosociale belasting in zijn geschreven advies voorgestelde maatregelen.

De Raad onderschrijft dit voorstel en is van mening dat op deze wijze de werknemer beschermd wordt ook indien er vertraging optreedt in het opvolgen van zijn klacht.

#### 4. Klacht tegen een leidinggevende

De Raad is van oordeel dat zich een bijzonder delicate situatie voordoet wanneer een werknemer meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van de directie of het leidinggevend personeel.

Wegens de gezagsrelatie tussen de betrokkenen zal het zeer moeilijk zijn om een interne, informele procedure in de praktijk te brengen. Wanneer het slachtoffer een formele klacht wil indienen, zou een onaanvaardbare druk kunnen ontstaan op de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon, zeker wanneer deze intern aan de onderneming is, of van de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten, die door de werkgever wordt betaald.

Het artikel 32 nonies van de welzijnswet voorziet wel dat een werknemer ook een met redenen omklede klacht kan indienen bij de bevoegde inspectiedienst. De inspectie is echter uitgeschakeld in de primaire fase van de klachtenbehandeling (bemiddelingsfase), vanuit de algemene logica die ten grondslag ligt aan de wetgeving dat voorrang dient gegeven te worden aan een bedrijfsinterne afhandeling.

De Raad meent dat voor deze specifieke situatie het aangewezen zou zijn dat een werknemer die meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van de directie of het leidinggevend personeel rechtstreeks beroep kan doen op de bevoegde inspectiedienst, zodat een onafhankelijke afhandeling van zijn klacht gewaarborgd wordt.

Met "leidinggevend personeel" wordt in dit kader de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van het personeel van de onderneming bedoeld, die belast zijn met het dagelijks bestuur (zelfde definitie als opgenomen in het art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen).

#### 5. Behandelingstermijn van de klacht

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Fonck-Lanjri dat ertoe strekt om van de preventieadviseur psychosociale aspecten te vereisen dat hij binnen de 3 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht zijn geschreven advies hieromtrent aan de werkgever bezorgt.

Dit wordt ook opgenomen in de aanbevelingen van de Kamer, maar hieraan wordt toegevoegd dat in complexe en/of zware gevallen deze termijn met 3 maanden kan worden verlengd, op voorwaarde dat de werkgever, op voorstel van de preventieadviseur psychosociale aspecten binnen de eerste termijn van 3 maanden bewarende maatregelen neemt.

De Raad merkt op dat het artikel 28 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 reeds de termijn van 3 maanden voorziet. Deze termijn kan volgens dit artikel echter meermaals worden verlengd met een termijn van 3 maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend. In elk geval wordt het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten ten laatste 12 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

De Raad is van oordeel dat de werknemer die een klacht heeft ingediend in een problematische situatie (qua stress en eventueel inkomen, bij werkonbekwaamheid) kan belanden indien de behandeling van zijn klacht aansleept. Er dient daarom naar gestreefd te worden dat het onderzoek van de klacht binnen de 3 maanden wordt afgerond.

De Raad vindt dat deze termijn, die nu reeds in de regelgeving staat, dient behouden te blijven. De vraag stelt zich echter of het realistisch is om te veronderstellen dat het onderzoek van de klacht in alle gevallen binnen de 3 maanden kan afgerond worden. De Raad is daarom van oordeel dat aan de preventieadviseur psychosociale aspecten de mogelijkheid moet gelaten worden om de verlenging van deze initiële termijn van 3 maanden met een bijkomende termijn van 3 maanden te rechtvaardigen, namelijk indien hij van oordeel is dat het gaat om een complexe zaak waardoor een afdoend onderzoek van de klacht meer tijd vraagt. Het onderzoeksrapport van ISW Limits geeft immers aan dat de inspecteurs van oordeel zijn dat het verlengen van de behandelingstermijn van een klacht tot 12 maanden een moeilijke situatie voor de betrokken werknemer te zeer laat aanslepen.

Indien de preventieadviseur een verlenging vraagt van de termijn van drie maanden, doet hij, indien vereist, aan de werkgever en aan de werknemer die de met reden omklede klacht heeft ingediend, tevens een voorstel van voorlopige maatregelen om verdere schade aan het welzijn van de betrokken werknemer te voorkomen en serene arbeidsverhoudingen mogelijk te maken voor alle partijen, in afwachting van een eindrapport.

6. Follow-up van de klacht en informatieuitwisseling tussen de betrokkenen

De Raad onderschrijft de aanbeveling van de Kamer dat bij de behandeling en de opvolging van meldingen en klachten er dient gezorgd te worden voor een optimale informatieuitwisseling tussen de partijen die kunnen bijdragen tot een oplossing van het probleem (zie ook punt 7.). Hij stelt wat dit betreft de volgende aanpassingen van de regelgeving voor.

a. Het geschreven advies van de psychosociale preventieadviseur

- 1) De Raad merkt op dat de preventieadviseur psychosociale aspecten in het geschreven advies dat hij aan de werkgever dient te bezorgen niet alleen maatregelen dient op te nemen om in het individuele geval een einde te stellen aan de feiten, maar ook “andere toe te passen preventiemaatregelen” (art. 28 van het KB van 17 mei 2007). Het betreft preventiemaatregelen die het individuele geval overstijgen, zoals voorstellen voor aanpassingen van het arbeidsreglement, sensibilisering, instructies aan de hiërarchische lijn, enz.

De Raad constateert dat deze collectieve aanbevelingen, omwille van bezorgdheid voor de privacy, niet altijd in het collectief overleg terechtkomen. De Raad onderschrijft terzake de aanbeveling van de Kamer dat het goed zou zijn dat het comité voor de preventie en de bescherming op het werk zou betrokken worden bij de opvolging van de collectieve aanbevelingen naar aanleiding van individuele gevallen. Hij vraagt daarom dat in de regelgeving zou gepreciseerd worden dat deze voorstellen voor collectieve maatregelen periodiek voor advies zouden overgemaakt worden aan het comité, onder andere naar aanleiding van de bespreking van het jaarverslag.

- 2) In de aanbevelingen van de Kamer wordt voorgesteld dat dit verslag ook zou bezorgd worden aan de preventieadviseur van de interne dienst voor de preventie en de bescherming op het werk in het kader van zijn coördinatieopdracht ten aanzien van de externe dienst voor de preventie en de bescherming op het werk, alsook aan de inspectiediensten. Ook het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir stelt voor dat het advies van de preventieadviseur wordt toegestuurd aan de bevoegde inspectiedienst, dit teneinde de inspectiedienst in staat te stellen gerichte controles uit te voeren.

De Raad is van oordeel dat de interne preventieadviseur dient betrokken te worden bij de behandeling en de opvolging van klachten indien dit gebeurt door de externe preventiedienst. Hij vindt het daarom aangewezen dat in de regelgeving zou gespecificeerd worden dat de interne preventieadviseur het geschreven advies van de externe preventieadviseur dient te krijgen. De Raad is evenwel van oordeel dat in dit stadium, het gaat om aanbevelingen aan de werkgever, er geen bijkomende rapporteringsverplichting naar de inspectiediensten toe aan de werkgever dient opgelegd te worden.

- 3) De Raad merkt verder op dat de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten, enkel voor wat de voorstellen voor individuele maatregelen betreft, dient te bezorgen aan de werknemer wiens arbeidsvoorwaarden zouden kunnen gewijzigd worden door de door de werkgever overwogen individuele maatregelen (art. 29 van het KB van 17 mei 2007) en aan de werknemer die overweegt een rechtsvorderingen in te stellen (art. 30 van het KB van 17 mei 2007) (art. 32 sexiesdecies van de welzijnswet).

De Raad is van oordeel dat deze informatieuitwisseling volstaat, wat het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten betreft, maar dat het nodig is dat ook informatie wordt gegeven over de maatregelen die de werkgever overweegt te nemen en er informatie beschikbaar dient te zijn over de opvolging door de werkgever van het advies. Hieronder wordt hierop verder ingegaan.

b. Informatie door de werkgever over de maatregelen die hij overweegt te nemen

De Raad merkt op dat de werkgever de klager en de aangeklaagde dient te informeren over de individuele maatregelen die hij overweegt te nemen (art. 29 van het KB van 17 mei 2007).

Hij neemt in dit kader kennis van de aanbeveling van de Kamer dat de werkgever de betrokken partijen, evenals de preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de vertrouwenspersoon binnen een termijn van 1 maand in kennis dient te stellen van het gevolg dat hij zal geven aan het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

De Raad kan ermee akkoord gaan dat ook de psychosociale preventieadviseur en vertrouwenspersoon (als die tussenkwam) op de hoogte gebracht worden van de maatregelen die werkgever overweegt te nemen. Hij is evenwel van oordeel dat hierop geen termijn dient geplaatst te worden.

In elk geval dient de werkgever over de voorgenomen collectieve maatregelen het advies van het comité voor de preventie en de bescherming op het werk te vragen.

c. Indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen

De Raad merkt op dat het artikel 32 septies van de welzijnswet voorziet dat de preventieadviseur psychosociale aspecten zich, na akkoord van de werknemer die de klacht heeft ingediend, tot de bevoegde inspectiedienst kan richten indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen.

De Raad stelt vast dat naar deze regeling verwezen wordt in de aanbevelingen van de Kamer. Hij wil er evenwel op wijzen dat deze regeling in de praktijk moeilijk toepasbaar is voor de preventieadviseur psychosociale aspecten, gezien de contractuele/commerciële band die deze met de werkgever heeft.

De Raad stelt daarom voor dat in het advies dat door de preventieadviseur wordt opgemaakt na een klacht een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen de te nemen preventiemaatregelen van collectieve aard of met een meer algemeen karakter, en anderzijds de maatregelen die moeten worden getroffen om in het individuele geval een einde te stellen aan de feiten.

De voorstellen van collectieve en algemene preventiemaatregelen dienen in toepassing van de wetgeving op regelmatige basis overlegd, opgevolgd en geëvalueerd te worden met de werknemersvertegenwoordigers in het comité of de vakbondsafvaardiging.

In dit kader wil de Raad eveneens de aanbeveling van de Kamer ondersteunen dat de bevoegde inspectiediensten meer toezicht dienen te houden op de correcte toepassing van de wetgeving inzake psychosociale belasting en dat zij de opvolging van voorgestelde maatregelen door de werkgever als verplicht aandachtspunt bij elk bedrijfsbezoek dienen te hebben.

7. Toegang tot het klachtendossier

De Raad is er zich van bewust dat de bevoegde inspectiediensten ook de mogelijkheid dienen te hebben om hun toezichtsopdracht ten volle te vervullen.



Hij merkt op dat het artikel 32 quinquiesdecies, tweede lid, 5° van de welzijnswet bepaalt dat de preventieadviseur psychosociale aspecten, in afwijking van zijn beroepsgeheim zoals bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek, het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking dient te houden van de bevoegde inspecteurs.

De Raad heeft akte genomen van het wetsvoorstel Fonck-Lanjri dat vereist dat de preventieadviseur psychosociale aspecten het individueel klachtendossier ter beschikking houdt van de inspectie, de arbeidsauditeurs en de rechters, zulks met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de preventieadviseur, tenzij de betrokkenen daarmee hebben ingestemd.

De aanbevelingen van de Kamer lijken een onderscheid te maken tussen de bevoegde inspectiediensten, die in elk geval over de getuigenverklaringen dienen te beschikken, en de arbeidsauditeurs, voor wie dit afhankelijk zou gemaakt worden van de toestemming van de betrokkene.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits komt naar voren dat zowel de inspecteurs als de arbeidsauditeurs het feit dat ze geen toegang hebben tot de getuigenverklaringen als een groot probleem ervaren bij de uitvoering van hun bevoegdheden.

De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de inspectie, de arbeidsauditeurs en de rechters toegang hebben tot de verklaringen van de personen die gehoord werden door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Er dient echter bepaald te worden dat zij de vertrouwelijkheid van deze verklaringen dienen te respecteren.

#### 8. De strafsancities

Wat de strafsancities betreft, neemt de Raad akte van de aanbevelingen die terzake door de Kamer worden gedaan, namelijk :

- dat er zou onderzocht worden of de verlenging van de verjaringstermijn tot 10 jaar zou bijdragen tot de bescherming van de slachtoffers; en

- dat de sancties en de verjaringstermijnen betreffende belaging in het Strafwetboek zouden aangepast worden zodat beter rekening kan gehouden worden met verzwarende omstandigheden.

De Raad merkt op dat de artikelen 119 tot 122 van het sociaal strafwetboek ten opzichte van de opgeheven strafbepalingen van de welzijnswet een verzwaring inhouden van de bestraffing van de inbreuken op deze regelgeving. Afhankelijk van de inbreuk geldt een strafsanctie van niveau 4, 2 of 1. Belangrijk is tevens dat niet alleen meer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber kan bestraft worden (ofwel diende er een stakingsbevel van de rechter te zijn, oud art. 88bis welzijnswet) maar ook "hij die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk begaat" (art. 119).

De Raad wijst er op dat reeds wetsvoorstellen werden neergelegd om de verjaringstermijn wat de strafvordering betreft te verlengen van 5 jaar tot 10 jaar ter bescherming van de slachtoffers (door mevrouw Fonck in de Kamer en hetzelfde voorstel door mevrouw Matz en de Bethune in de Senaat).

Het artikel 94 van de welzijnswet voorzag een verjaringstermijn van 5 jaar, maar dit artikel werd opgeheven door het sociaal strafwetboek. Het sociaal strafwetboek zelf voorziet geen algemene verjaringstermijn voor de strafvordering van de misdrijven erin opgenomen. Met toepassing van het artikel 21 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering verjaart de strafvordering voor alle misdrijven vermeld in het sociaal strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2, 3 en 4 na 5 jaar te rekenen vanaf de dag waarop het misdrijf gepleegd werd. Het artikel 81 van het sociaal strafwetboek voorziet dat een administratieve geldboete niet meer kan opgelegd worden 5 jaar na de feiten. Deze verjaringstermijn wordt wel gestuit door onderzoeksdaten.

De Raad kan zich op dit ogenblik nog niet uitspreken over deze voorstellen tot verlenging van de verjaringstermijn voor de strafvordering gebaseerd op de artikelen 119 tot 122 en is van oordeel dat de implicaties hiervan verder dienen onderzocht te worden, bijvoorbeeld wat betreft de mogelijkheden van bewijsgaring en in het licht van de standaardisering die het sociaal strafwetboek heeft willen doorvoeren.

Het is in elk geval duidelijk dat de ruimere strafbaarstelling en de verzwaring van de strafsancities door het sociaal strafwetboek de bepalingen van de welzijnswet efficiënter heeft gemaakt, daar waar men vroeger eerder een beroep diende te doen op het gemeenrechtelijk misdrijf "belaging" (de artikelen 442bis en 442ter van het strafwetboek) of andere gemeenrechtelijke misdrijven, ook al blijft het zo dat wanneer pesterijen gepaard gaan met andere strafbare feiten (zoals slagen en verwondingen) deze laatste waarschijnlijk makkelijker aantoonbaar zijn. De verdeling van de bewijslast voorzien door het artikel 32 undecies van de welzijnswet is immers niet van toepassing in strafzaken.

#### 9. De burgerrechtelijke sancties

De Raad heeft kennis genomen van de aanbeveling van de Kamer om in de welzijnswet te voorzien in een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden vastgesteld, naar analogie met de forfaitaire schadevergoeding in de Antidiscriminatiewetten.

Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri bevat dit voorstel.

De Raad merkt op dat artikel 32 decies, § 1, eerste lid van de welzijnswet bepaalt dat al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege de naleving van de bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kan vorderen evenals de toekenning van een schadevergoeding. Hiertoe dient hij, overeenkomstig de regels van het gemeen recht, de grootte van de schade te bewijzen.

De Raad merkt tevens op dat de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 "intimidatie in de arbeidsbetrekkingen" uit haar toepassingsgebied heeft gesloten (art. 6 van de wet van 10 mei 2007). Hetzelfde geldt voor de Wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen van 10 mei 2007 : "intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen" worden uit het toepassingsgebied van de wet gesloten (art. 7 van deze wet).

Aangezien de welzijnswet in een preventief luik voorziet en procedures om met problemen van geweld en pesterijen om te gaan, was men van oordeel dat deze wet steeds en uitsluitend van toepassing diende te zijn.

Hierdoor kan het slachtoffer van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die verband houden met een discriminatiecriterium geen aanspraak maken op de forfaitaire schadevergoeding voorzien in de antidiscriminatiewetten (art. 18 en 23). Deze wetten voorzien namelijk dat het slachtoffer de keuze heeft om ofwel een forfaitaire schadevergoeding te vorderen (zonder bewijs van de geleden schade), of het bewijs te leveren van de omvang van de geleden schade (indien deze hoger is). De forfaitaire schadevergoeding is bij een vordering van enkel morele schade vastgesteld op een vast bedrag; indien materiële en morele schade wordt gevorderd, bedraagt deze schadevergoeding, afhankelijk van de situatie, 3 of 6 maanden brutoloon.

Hierbij wil de Raad nog opmerken dat het artikel 32 tredecies, § 4 van de welzijnswet wel voorziet in de mogelijkheid voor werknemers die ontslagen werden om redenen die verband houden met hun klacht, rechtsvordering of getuigenverklaring om beroep te doen op een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon.

De Raad is van oordeel dat verder dient onderzocht te worden of het te verantwoorden is dat de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, buiten de hypothese van een ongerechtvaardigd ontslag, doorgaans minder schadevergoeding hiervoor krijgen (in de rechtspraak gaat het om bedragen tussen 2.500 en 10.000 euro), dan slachtoffers van discriminatie die hun vordering kunnen steunen op de antidiscriminatiewetten. De Raad vraagt dat wordt nagegaan of de schadevergoedingsregelingen van beide wetten op elkaar dienen afgestemd te worden.

#### 10. Wat betreft de toegang tot de arbeidsauditeur

De Raad heeft er kennis van genomen dat in de aanbevelingen van de Kamer wordt gevraagd te onderzoeken of de arbeidsauditeur, zoals de arbeidsrechtbank, ook het recht dient te hebben om de klager terug te verwijzen naar de interne procedure.

De Raad merkt op dat het artikel 32 decies, § 1, tweede lid van de welzijnswet voorziet dat indien de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld en door de arbeidsrechtbank wordt vastgesteld dat zij wettig kan toegepast worden, de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer kan bevelen de interne procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

Door de Kamer wordt aanbevolen om deze mogelijkheid ook aan de arbeidsauditeur te geven.

De Raad kan dit voorstel onderschrijven, vanuit de algemene logica dat absolute voorrang dient gegeven te worden aan de interne procedure, die eerder dan een rechterlijke procedure de problemen op de werkvloer kan oplossen.

D. Actieplan van de sociale partners

1. Concretisering van de aanpak van de Raad

De Raad heeft in dit advies een aanpak geschetst die zowel het preventiebeleid in het kader van de wetgeving inzake welzijn op het werk als het humanresourcesbeheer omvat en er een verband tussen legt.

Volgens hem moet de voorrang worden gegeven aan de dialoogaanpak. Hij hecht ook veel belang aan het feit dat die aanpak wordt geconcretiseerd door praktische middelen die rechtstreeks toegankelijk en nuttig zijn voor de veldwerkers en die de implementering van een preventiebeleid kunnen bevorderen, ook in de kmo's.

De Raad verbindt er zich bijgevolg toe een instrument uit te werken om de taboes die er nog zijn in verband met psychosociale belasting en pesten op het werk te doorbreken. Dat instrument zal de dialoog in de onderneming in al zijn vormen moeten dragen en vergemakkelijken, zodat die problematiek effectief wordt besproken en aangepakt.

De concrete draagwijdte van die verbintenis zal evenwel met name afhangen van de steun van de overheid aan de bewustmakingscampagne die de sociale partners in 2013 zullen opzetten (zie verderop punt D.3.).

Ter bevordering van die dialoogaanpak vraagt de Raad dat de regering en het parlement behoorlijk rekening houden met de eenparige standpunten die verderop worden ingenomen over de aanpassing van het wettelijke en regelgevende kader.

Wat de timing van de werkzaamheden betreft, zou dat nieuwe instrument tegen eind 2012 klaar moeten zijn, om het te kunnen integreren in de bewustmakingscampagne van de sociale partners die volgens de Raad in 2013 zou moeten plaatshebben (zie verderop punt II.D.3.).

## 2. Financiering van het preventiebeleid

De Raad wijst op het belang van de financiering van de preventie.

Daarover wordt gediscussieerd in een werkgroep ad hoc van de sociale partners (algemener kader van de risicoanalyse en de financiering van de externe preventiediensten).

## 3. Bewustmakingscampagne van de sociale partners in 2013

In het kader van het actieplan 2013 van de sociale partners zal de Raad het initiatief nemen tot een nieuwe bewustmakingscampagne van de sociale partners in samenwerking met de overheid en met steun van het Europees Sociaal Fonds.

Er wordt voorgesteld dat die campagne wordt georganiseerd rond drie hoofdlijnen:

- een praktische aanpak die erin bestaat richtsnoeren te ontwikkelen op basis van de goede praktijken van de ondernemingen;
- de bewustmaking en de vorming van de verschillende betrokken actoren;
- een testfase in een aantal ondernemingen om na te gaan of de aanbevolen aanpak toelaat de doelstellingen van de Raad te bereiken.

De testfase zal het mogelijk maken om indien nodig de aanbevolen praktische aanpak en de richtsnoeren aan te passen met het oog op een optimale ervaringsfeedback bij zo veel mogelijk ondernemingen.

Voor de praktische uitvoering van die campagne wordt verwezen naar het document dat als bijlage bij dit advies is opgenomen.

De Raad kan alleen maar constateren dat er tot op heden een tekort aan steun van de overheid aan dit initiatief is geweest.

4. Aan te passen bepalingen in de regelgeving

De Raad vraagt de bevoegde overheden om uitvoering te geven aan onderhavig advies door de aanpassing van de bepalingen in de regelgeving opgesomd in bijlage 2 bij dit advies.

-----

# **BIJLAGE 1**



## **Ontwerp voorstel van actieplan rond pesten op het werk en psychosociale belasting**

Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers inzake pesten op het werk wordt voorgesteld om in het kalenderjaar 2013 met alle sociale partners en de overheid samen een goed gecoördineerde en diepgaande actie te voeren rond pesten en psychosociale risico's op het werk. Het doel is om zowat alle Belgische ondernemingen en instellingen van de privésector en de publieke sector te mobiliseren in een groots opgezette preventiecampagne.

Voorgesteld wordt om deze actie in ondernemingen pas in 2013 door te voeren. Op dat moment zijn de sociale verkiezingen achter de rug, de comités preventie vernieuwd, de installatieprocedures grotendeels achter de rug, en is de grote rotatie aan werknemersvertegenwoordigers stilaan verwerkt. Ook langs werkgeverszijde is een aanpassing van de timing gewenst omdat een preventiebeleid maar kans op slagen heeft als het gedragen wordt door iedereen in de onderneming. Daarnaast is het voor meerdere onderdelen van navolgend voorstel noodzakelijk om een campagne grondig en goed voor te bereiden.

### **Het voorstel**

Afspraak op korte termijn tussen overheid (kabinet en administratie) en sociale partners om alle acties terzake en middelen gezamenlijk aan te sturen en te coördineren, de beschikbare middelen samen te brengen, met het oog op een goed gecoördineerde actie van alle betrokken overheidsdiensten (diensten FOD WASO, kabinet, inspectie) en de sociale partners. Dit houdt een heroriëntatie in van het huidig ontwerp-campagneplan van de directies Humanisering van de Arbeid en Toezicht Welzijn op het Werk.

Installatie van een federale tripartiete stuurgroep (kabinet en administratie, werkgevers, werknemers) die de actie aanstuurt en zeggenschap heeft over het budget.

Gezamenlijk overleg over wenselijke campagne en sensibilisatieacties van overheid, werkgevers en werknemers rond pesten en psychosociale belasting. Mikken op algemene acties van overheid, aangevuld met acties van werkgeversorganisaties naar werkgevers, acties van werknemersorganisaties naar werknemersvertegenwoordigers.

Actieplan met strategische doelstellingen die vertaald worden in operationele doelstellingen met kwantitatieve en/of kwalitatieve meetbare targets. Ook randvoorwaarden bepalen voor de acties zelf : multidisciplinair, paritair overlegd, planmatig, betrokkenheid interne diensten en externe diensten, enz.

Aanwending van overheidsmiddelen met het oog op multiplicator effect : betoelaging van acties van sociale partners die in globale planning en criteria passen (werkgevers met bepaalde initiatieven van info, vorming en ondersteuning naar werkgevers; werknemersorganisaties met acties van info, vorming, informatie en ondersteuning) rond dit thema in een systeem waarbij subsidie gekoppeld is aan eigen inbreng en op basis van uitgewerkte criteria.

Bij acties van werknemersorganisatie naar werknemers denken we aan sensibilisatie van werknemersvertegenwoordigers in comités (welzijnsaspecten) en ondernemingsraden (aspecten van arbeidsorganisatie), praktische ondersteuning en capaciteitsopbouw bij aanpak van problemen, voorzien van checklists, aanleveren van model van werkmethodes bij haperingen bedrijfsinterne en bedrijfsexterne procedures, good practices, banalisering van pestgedrag tegengaan, opzetten helpdesk, organisatie van adequate feedback bij problemen in de onderneming, tegengaan van afschuiven van verantwoordelijkheid in sociaal overleg, ....

Bij acties van werkgevers denken we aan analoge acties en doelstellingen : info en sensibilisatie, belang van installeren procedures en overleg, vaardigheden van leidinggevenden zoals herkennen van signalen en bemiddeling, tegengaan banalisering van pestgedrag, rol van externe diensten verduidelijken, ...

Uitwerking door overheid en externe diensten : staalkaart van succesvolle praktijken inzake preventieaanpak, promotie van bestaande middelen (Sobane, [www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be), toolkits, ...) en promotie van multidisciplinaire aanpak.

Ook aanpak van collectieve problemen en regulering nodig, liefst al voorafgaand aan 2013 : cf. voorstellen van bijsturing wetgeving, haperingen en regeling voor slachtofferopvang in langlopende gevallen, verkorten duurtijd klachtenbehandeling, aanpak van gebrekkige of te langzame klachtenbehandeling door externe diensten, selectieve aanpak van werkgevers die geen gevolg geven aan voorgestelde collectieve maatregelen naar aanleiding van klacht, versterkte tussenkomst van inspectie (zie ook verder), ...

Bijeenbrengen van input van diverse professionele betrokkenen bij juridische procedures voor rechtbanken : rondetafel, studiedag, ...

Opdracht aan alle externe diensten om hun ondernemingen waar aanwijzingen zijn van bovenmodale problemen en/of hoger scoren dan een bepaalde uit te werken benchmark inzake psychosociale belasting / stressklachten / pesten / psychosociaal bezwarende arbeidsorganisatie en (verlof)systemen, om dit in kaart te brengen, een discreet signaal te geven aan werkgever en comité/vakbondsafvaardiging en begeleiding voor te stellen.

Timing, stramien afspreken, startsignaal tegen oktober 2012 (voorbereiding jaarlijks actieplan).

Opdracht aan alle externe diensten om eerder gegeven aanbevelingen inzake collectieve maatregelen na een pestklacht te inventariseren, op te volgen en verslag te geven aan aangesloten ondernemingen en werkgevers en werknemersvertegenwoordiging aldaar.

Uitwerking van een getrapte inspectie-actie in privé en publieke sector rond een aantal kernpunten van de reglementering : vooraf aankondiging van welke punten van naleving van belang zijn, eerste jaarhelft 2013 preventief optreden, tweede jaarhelft repressief voor wie dan niet in orde is met bepaalde minimale aspecten van regelgeving.

Uitwerking inspectie index en benchmark.

Actie vooraf overleggen met arbeidsauditoraten op nationale stuurgroep.

Gecoördineerde campagne van werkgevers en werknemers en overheid om psychosociale aspecten en pesten op agenda te zetten in alle comités en basisoverlegcomités waar relevant.

Eventueel met didactische middelen : checklists, voorstellen van charters of engagementsverklaringen,...

-----

# **BIJLAGE 2**

## **Aan te passen bepalingen in de regelgeving**

- De aanduiding van een vertrouwenspersoon op basis van een consensus in de onderneming

het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet

het artikel 14 van het KB van 17 mei 2007

- Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon

het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet

de bijlage I van het KB van 17 mei 2007

- De opleiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten

KB van 5 december 2003 betreffende de deskundigheden van de preventieadviseurs van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (met bijlage I en II)

- De bevoegdheid voor de preventieadviseur psychosociale aspecten om de feiten te kwalificeren als “geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”

het artikel 28, vierde lid van het KB van 17 mei 2007

- De uitbreiding van de ontslagbescherming van de werknemer

het artikel 32 tredecies van de welzijnswet

- De klacht tegen een leidinggevende

het artikel 32 nonies van de welzijnswet (of te preciseren in het KB van 17 mei 2007)

- De behandelingstermijn van de klacht

het artikel 28, vijfde tot zevende lid van het van het KB van 17 mei 2007

- Het geschreven advies van de psychosociale preventieadviseur

- . De collectieve maatregelen van het geschreven advies worden periodiek overgemaakt aan het comité voor de preventie en de bescherming op het werk

de artikelen 6 en 28 van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage III van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- . Het geschreven advies van de externe preventieadviseur wordt aan de interne preventieadviseur bezorgd

het artikel 28 van het KB van 17 mei 2007

- Informatie te geven door de werkgever over de maatregelen die hij overweegt te nemen

- . De informatie dient ook gegeven te worden aan de psychosociale preventieadviseur en aan de vertrouwenspersoon die tussenkwam

het artikel 29 van het KB van 17 mei 2007

- . Over de voorgenomen collectieve maatregelen dient het advies van het comité voor de preventie en de bescherming op het werk gevraagd te worden

het artikel 6 van het KB van 17 mei 2007

- Indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen

De nog te nemen collectieve maatregelen dienen opgenomen te worden in het jaarverslag van de interne dienst voor de preventie en de bescherming op het werk

het artikel 32 septies van de welzijnswet

de artikelen 6 en 28 van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage III van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- Toegang tot het klachtendossier

het artikel 32 quinquiesdecies, tweede lid, 5° van de welzijnswet

- Toegang tot de arbeidsauditeur

het artikel 32 decies, § 1, tweede lid van de welzijnswet

-----