

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1550

Vragen van het lid **Bussemaker** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over «*mobbing*», ofwel pesten op het werk. (Ingezonden 23 april 2004)

1

Bent u op de hoogte van de uitkomsten van het onderzoek van de landelijke ontslaglijn, waaruit blijkt dat «*mobbing*» ofwel pesten op het werk ten opzichte van twee jaar geleden met 50% is gestegen?¹

2

Beschikt u over cijfers die de uitkomsten van dit onderzoek ondersteunen dan wel ontkrachten? Wat bent u van plan te gaan doen om structureel pestgedrag op het werk tegen te gaan?

3

Bent u, gezien de explosieve stijging, van mening dat de huidige wet- en regelgeving werknemers onvoldoende bescherming biedt tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld op het werk?

4

Wat zou u ervan vinden als ontslagvergunningen niet meer op oneigenlijke gronden, zoals bij pesten op het werk, worden afgegeven, maar de betrokken werkgever aan moet geven dat hij voldoende heeft gedaan om het pesten te voorkomen, vergelijkbaar met de systematiek van

de Wet Poortwachter (bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen wordt de WAO-aanvraag teruggestuurd)?

¹ Tv-uitzending «Hart van Nederland», 21 april jl.

Antwoord

Antwoord van staatssecretaris **Rutte** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (Ontvangen 13 mei 2004)

1

Ja. Voor het goede begrip teken ik daarbij aan dat de informatie die door de «de Ontslaglijn» naar buiten is gebracht, gebaseerd is op een telling van telefonische vragen met betrekking tot mobbing. Er ligt geen uitgebreid onderzoek aan ten grondslag, zo bleek uit een telefonisch contact met degene die verantwoordelijk is voor het naar buiten brengen van de betreffende informatie.

2

Ik beschik over cijfers uit diverse bronnen (zie hieronder) die aangeven dat pesten op het werk een serieus probleem is. Tegen die achtergrond wordt er vanuit mijn ministerie dan ook een aanpak via diverse lijnen gestimuleerd. Of er sprake is van een toename van mobbing kan evenwel op grond van de ter beschikking staande bronnen niet worden geconcludeerd.

In 2000 is een wetsevaluatie van de Arbowetartikelen inzake seksuele intimidatie en agressie en geweld verricht. Tevens is toen onderzoek gedaan naar het onderwerp pesten op het werk. Enkele gegevens: 36% van de werknemers wordt geconfronteerd met agressie en geweld, 10% van de werknemers met seksuele intimidatie, 16% met pesten. Het ziekteverzuim onder slachtoffers van seksuele intimidatie en agressie en geweld bedraagt respectievelijk zeven en negen procent. Het verzuim onder gepeste werknemers is hoger, namelijk 22%.

Verder kan ik melden dat de «Monitor arboconvenanten» (2003) informatie geeft met betrekking tot «lastig gedrag». Onder lastig gedrag wordt verstaan: pesten, treiteren, negeren belachelijk maken. In ziekenhuizen wordt 7% van de werknemers vaak gepest, 26% in de GGZ, 23% in de Gehandicaptenzorg en de 6% bij de Gemeenten. Deze gegevens worden actief teruggekoppeld naar de sectoren die het betreft en die er dan ook maatregelen op treffen.

Zeer onlangs is een nieuwe evaluatie agressie en geweld en seksuele intimidatie gestart. Het onderwerp pesten wordt wederom nader onderzocht, alsmede de onderwerpen discriminatie en conflicten op het werk.

De gegevens uit ondermeer de wetsevaluatie uit 2000 vormden de basis voor activiteiten en kennisoverdracht, waarbij centraal

staat hoe pesten kan worden voorkomen en kan worden aangepakt. Uitgangspunt is dat de werkgever in overleg met zijn werknemers primair verantwoordelijk is voor het voeren van een preventief beleid met betrekking tot pesten.

Als concrete acties van mijn ministerie noem ik:

- Op de website van mijn ministerie is informatie gezet over preventie en aanpak van pesten (en seksuele intimidatie en agressie en geweld).
- Het gepubliceerde onderzoek «Gewenst beleid tegen Ongewenst gedrag» (2002) geeft inzicht in Goede Praktijken bij uiteenlopende organisaties (naast pesten, intimidatie, agressie, tevens discriminatie).
- Op de conferentie te Ede in 2002, is in het kader van de «Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk» aandacht besteed aan pesten op het werk en agressie en geweld.
- Het gepubliceerde onderzoek «Gevals-aanpak van Ongewenste Omgangsvormen op het werk» (incl. pesten en discriminatie, 2003), biedt inzicht en methoden van aanpak.
- Er is een expertmeeting georganiseerd over de «Aanpak van Ongewenste Omgangsvormen op het werk» te Den Haag (november 2003), waarbij Goede Praktijken werden uitgewisseld.

Uit onderzoek blijkt dat het aantal vertrouwenspersonen in Nederland gestaag toeneemt. In het algemeen kan worden gesteld dat bijna alle grote organisaties in Nederland over een vertrouwenspersoon beschikken. Het beeld van het MKB is meer diffuus.

Ik meld u tenslotte dat de Wet Verbetering Poortwachter heeft bewerkstelligd dat er sterkere aandacht is voor aandoeningen met een psychische component. Er wordt momenteel ook beter nagegaan wat de werkelijke oorzaken zijn voor uitval of niet goed kunnen functioneren op het werk. De aandacht voor pesten hoort daar ook bij.

3

Ik ben van mening dat er in principe momenteel voldoende weten regelgeving is voor een adequate aanpak van seksuele intimidatie en agressie en geweld. Op grond van de Arbowet dient een werkgever actief een beleid te voeren, dat voorkomt dat een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd waardoor de

werkprestaties van een persoon worden aangetast.

Ik breng voorts in herinnering dat de werkgever overeenkomstig de Arbowet een zorgplicht heeft jegens de werknemers. Daarbij hoort waar dat zinvol is het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het instellen van een formele klachtenregeling. Het ligt in de rede dat het midden- en kleinbedrijf hiervoor hulp inroept bij zijn Arbodienst.

Ik meld u ook dat er thans wordt gewerkt aan de implementatie van de nieuwe Europese richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid. Deze richtlijn dient uiterlijk op 5 oktober 2005 geïmplementeerd te zijn. Volgens deze richtlijn worden zowel intimidatie als seksuele intimidatie beschouwd als discriminatie op grond van geslacht. De Algemene wet gelijke behandeling bepaalt – sinds de inwerkingtreding van de EG implementatiewet Awgb op 1 april jl. – dat het verbod van onderscheid tevens inhoudt een verbod van intimidatie op grond van ras, geslacht, hetero- of homoseksuele geaardheid of een van een van de andere Awgb-gronden. Zoals eerder gemeld loopt er momenteel een onderzoek genaamd «de Wetsevaluatie van de Arbowetartikelen seksuele intimidatie, agressie en geweld en andere vormen van Ongewenste Omgangsvormen». Onder dit laatste wordt verstaan: pesten, conflicten en discriminatie op het werk. Het onderzoek zal naar verwachting in juli gereed zijn.

4

In het Ontslagbesluit zijn regels gesteld op basis waarvan de Centrale Organisatie werk en inkomen beoordeelt of zij toestemming kan geven voor de opzegging van de arbeidsverhouding.

Art.5:1 van dit besluit bepaalt dat – in het geval als grond van opzegging ongeschiktheid voor de functie wordt aan gevoerd – de toestemming alleen wordt verleend indien aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever. In antwoord op vraag drie is aangegeven dat onder zorg voor de arbeidsomstandigheden de verplichting van de werkgever valt om beleid te voeren om te

voorkomen dat een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.