

Aanbeveling intimidatie en geweld op het werk

5 november 2008 - publicatienr. 4/08

Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB), de Federatie Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: info@stvda.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER
© 2008, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Omvang intimidatie en geweld in Nederland	6
De verplichtingen vanuit de Arbowet	7
Elementen voor een aanpak op sector- of bedrijfsniveau	8
• De Europese overeenkomst	8
• Uitvoering	10
• Samenwerking werkgever en or	12
• Samenvatting	12
Bijlage 1: Kaderovereenkomst inzake intimidatie en geweld op het werk	13
Bijlage 2: Relevantie wetgeving	17
Bijlage 3: Meer informatie op het internet	23

Inleiding

In April 2007 hebben de Europese sociale partners de *kaderovereenkomst Intimidatie en geweld op het werk* gesloten (zie bijlage 1). De uitvoering van deze kaderovereenkomst is opgedragen aan de nationale organisaties van werkgevers en werknemers. Via deze aanbeveling roept de Stichting van de Arbeid cao-partijen en ondernemingen op om serieus werk te maken van het bestrijden en voorkómen van intimidatie en geweld op het werk.

Het bestrijden van ongewenst gedrag is in ieders belang. Als mensen respectvol met elkaar omgaan, draagt dat bij aan het succes van het bedrijf en de arbeidsvreugde van de werknemers.

Werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk. In 2007 is expliciet in deze wet opgenomen dat het voorkómen en bestrijden van intimidatie, geweld en pesten daar ook onder vallen. Daarom wordt in deze publicatie niet alleen aandacht besteed aan de aanbevelingen die uit de Europese overeenkomst voortvloeien, maar worden deze aanbevelingen ingepast in de verplichtingen die op dit terrein uit de Nederlandse wetgeving voortvloeien.

Zo ligt in de Europese overeenkomst de nadruk op het (preventief) aanpakken van intimidatie en geweld tussen werkenden onderling. De Nederlandse wetgeving maakt echter geen onderscheid tussen intimidatie en geweld van derden, zoals klanten of leveranciers, en van collega's onderling. Voor beide situaties geldt dat er een zorgplicht is voor de werkgever om gevaar voor veiligheid en gezondheid zo veel mogelijk te voorkómen. Ook ten aanzien van de definitie van 'intimidatie' wordt uitgegaan van de Nederlandse wetgeving. Daaronder vallen eveneens herhaald pesten en treiteren.

Omvang intimidatie en geweld in Nederland

Ongewenste omgangsvormen op het werk komen in Nederland in vergelijking met andere Europese landen relatief vaak voor. In de *Arbopalans 2006* wordt opgemerkt dat dit mogelijk te maken heeft met de naar verhouding grote groep werknemers in Nederland die werkt in dienstverlenende sectoren. Ook kunnen verschillen in onderzoeksmethodiek een rol spelen¹.

Er is in de *Arbopalans* sprake van blootstelling aan ongewenste omgangsvormen wanneer een werknemer minimaal één keer per jaar persoonlijk is geconfronteerd met één van de vormen van ongewenst gedrag. In 2006 meldt 28% van de Nederlandse werknemers dat ze te maken hebben gehad met ongewenst gedrag van leidinggevend en/of collega's. Ongewenst gedrag van de kant van klanten wordt door 20% van de werknemers gerapporteerd. Voor een deel overlappen deze vormen van ongewenst gedrag elkaar: 39% van de werknemers zegt te maken te hebben met ongewenste omgangsvormen van leiding, collega's en/of klanten. Lichamelijk geweld komt overigens in vergelijking met de andere vormen van ongewenst gedrag relatief weinig voor: 0,8% in relatie tot leidinggevende/collega's en 6,3% in relatie tot de klant.

Er zijn geen verschillen geconstateerd in ongewenst gedrag door leidinggevend en/of collega's tussen de verschillende sectoren. Dat is anders in het geval van ongewenst gedrag van de kant van klanten. Vooral werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg hebben te maken met intimidatie, lichamelijk geweld en/of ongewenste seksuele aandacht door klanten. In 2006 had 35% van bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen en alfahulpen hiermee te maken. Uit onderzoek onder ruim 4.000 werknemers met een publieke taak blijkt dat 66% van de ondervraagden in 2006 slachtoffer was van seksuele intimidatie, discriminatie, intimidatie, fysiek geweld en/of verbaal geweld van derden. Verbaal geweld wordt het meest gerapporteerd (62%).

Ruim 10% van alle Nederlandse werknemers geeft aan vanwege agressie minder goed gefunctioneerd te hebben op het werk. Voor 2,5% van alle werknemers duurde dit meer dan vier weken. Een bijna net zo hoog percentage (2,3%) geeft aan dat ze wel eens hebben verzuimd als gevolg van agressie of geweld op het werk, waarvan ongeveer een derde langer dan vier weken.

Geweld tussen collega's

- Uit onderzoek van CSU Security Services blijkt dat 8% van de werknemers in 2007 is bedreigd door een collega. 6% werd zelfs gemolesteerd. De meeste incidenten gebeuren op de parkeerplaatsen, gevolgd door de fietsenstalling, de kantooromgeving, de lift en gangen en het trapportaal.

Bron: Bestuur Rendement, mei 2008

¹ De in deze paragraaf opgenomen data zijn overgenomen uit *Arbopalans 2006*, Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland; onderzoek door TNO Kwaliteit van Leven in opdracht van SZW, 13 november 2007

De verplichtingen vanuit de Arbowet

In de Nederlandse Arbowet zijn de ongewenste omgangsvormen op het werk gedefinieerd. Sinds 2007 is het voorkómen en bestrijden van pesten, (seksuele) intimidatie en geweld van werknemers op de werkplek expliciet als onderdeel van deze wet opgenomen².

In de toelichting op de Arbowet zijn seksuele intimidatie, pesten en agressie en geweld als volgt gedefinieerd: “...Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd...

...Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag...

...Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid...”

In artikel 3, lid 2 van de Arbowet staat dat werkgevers een algemene zorgplicht hebben voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers: “De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.”

Om aan deze zorgplicht te voldoen, zijn werkgevers verplicht een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren waar ook aandacht dient te zijn voor het voorkómen en bestrijden van pesten, (seksuele) intimidatie en agressie en geweld.

Het arbeidsomstandighedenbeleid behoort in overeenstemming te zijn met de stand der wetenschap. Dit impliceert dat werkgevers het gevoerde beleid regelmatig dienen te evalueren en te toetsen. (In bijlage 2 zijn de in dit kader meest relevante artikelen uit de Arbowet en uit andere relevante wetgeving opgenomen.)

Een omschrijving van ‘pesten’

- Sociaal isoleren; bijvoorbeeld iemand negeren door steeds deze persoon niet mee te vragen voor de lunch;
- Werken onaangenaam of onmogelijk maken; bijvoorbeeld bestanden van computers wisselen, telefoontjes niet doorgeven, iemands arbeidsresultaten manipuleren;
- Bespotten met uiterlijk, gedrag, manier van praten of lopen;
- Geruchten verspreiden met als doel iemands reputatie te schaden;
- Dreigen: “wacht maar, het wordt allemaal nog veel erger”;
- Lichamelijk geweld: slaan, duwen, opsluiten;
- Seksuele intimidatie via gebaren, verbaal of fysiek.

Bron: Management Team, februari 2008

² In artikel 1, lid e is psychosociale arbeidsbelasting gedefinieerd als: “seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen”. Onder stress wordt verstaan: “een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft”

Elementen voor een aanpak op sector- of bedrijfsniveau

3.1 De Europese overeenkomst

In de Europese kaderovereenkomst worden aspecten/aandachtspunten genoemd die van belang kunnen zijn bij het voorkómen, herkennen en aanpakken van problemen met intimidatie en geweld. Deze worden hieronder opgesomd.

1. *Leidinggevenden en werknemers dienen zich bewust te zijn van het risico op intimidatie en geweld op de werkvloer. Om dit te bereiken zou dit onderwerp in trainingen aan de orde moeten komen.*
In sommige situaties kan een aparte training nuttig zijn, afhankelijk van aard en omvang van de risico's, wanneer er in het bedrijf sprake is geweest van incidenten of bijvoorbeeld voor vertrouwenspersonen. In andere gevallen zal het praktischer zijn om het onderwerp deel te laten uitmaken van reeds bestaande vormen van scholing, al dan niet in schriftelijke vorm of via de interne website. Ook kan overwogen worden mogelijke aanleidingen tot agressief gedrag van klanten of andere derden evenals kritische momenten die tot dergelijk gedrag kunnen leiden te inventariseren. Daarbij kan worden gedacht aan risicofactoren naar functies. Op grond van een dergelijke inventarisatie en een analyse van agressie-incidenten kunnen preventieve maatregelen als gedragsregels, instructies en trainingen voor de belanghebbende werknemers worden gemaakt. Daarvan kunnen agressiehantering en de-escalatietechnieken belangrijke onderdelen zijn.

2. *Ondernemingen dienen te beschikken over een duidelijke verklaring dat intimidatie en geweld niet worden getolereerd. In een dergelijke verklaring wordt de bij een bedrijf/sector passende procedure aangegeven, die in voorkomende gevallen moet worden gevolgd.*
De inhoud van deze verklaring en de daarin beschreven procedure is maatwerk, afhankelijk van de aard van het bedrijf, de bedrijfsomvang, het productieproces en, zeer belangrijk, de bedrijfscultuur. Met een op schrift gestelde procedure heeft het bedrijf houvast om de passende maatregelen te treffen. Vooral kleinere en middelgrote bedrijven kunnen geholpen worden met het opstellen van een verklaring of code op brancheniveau. In sommige situaties is het raadzaam ook huisregels voor klanten op te stellen.
Het is uiteraard van belang dat de werkgever conform de afgesproken procedure handelt indien sprake is van melding van intimidatie en/of geweld, ook als een leidinggevende in het geding is. In dat verband is het van belang er op te wijzen dat leidinggevenden in het bijzonder, vanwege hun (hiërarchische) positie in de onderneming, alert dienen te zijn op het risico van intimidatie en geweld op het werk.

De Europese sociale partners hebben een aantal uitgangspunten aangegeven voor het opstellen van een passende procedure:

- *bewaking van de privacy en waardigheid van alle betrokkenen;*
- *geen informatie aan derden die niet bij de zaak betrokken zijn;*
- *zo snel mogelijk klachten behandelen;*
- *onpartijdig onderzoek en eerlijke behandeling;*
- *klachten dienen onderbouwd te zijn met gedetailleerde informatie;*
- *valse beschuldigingen kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen;*
- *eventueel externe hulp inschakelen.*

Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan in grote(re) bedrijven behulpzaam zijn bij het aanpakken en verminderen van intimidatie en geweld. Voor de kleinere bedrijven kan overwogen worden om met meerdere werkgevers samen een gezamenlijke meldpost in te richten en/of een vertrouwenspersoon aan te stellen. Of door in de procedure aan te geven waar men bij een gemeld incident een beroep kan doen op externe hulp.

3. *Er zullen gepaste maatregelen worden genomen indien vastgesteld is dat sprake is van intimidatie en/of geweld. Deze kunnen variëren van disciplinaire maatregelen tot ontslag.*
Aanbevolen wordt om de mogelijke maatregelen op te nemen in de procedure. Dit is zowel in het belang van het bedrijf ingeval een beroep gedaan moet worden op de gang naar de rechter als in het belang van de werknemer die bij het in gebreke blijven, kan wijzen naar de op schrift gestelde afspraken.
In geval van intimidatie en/of geweld door derden kunnen maatregelen overwogen worden zoals het weigeren van toegang tot het bedrijf, aangifte doen en schade verhalen.
4. *Slachtoffers zullen worden bijgestaan en zo nodig worden geholpen bij hun reïntegratie (zowel in- als extern).*
Eerste opvang en nazorg moeten waar nodig goed geregeld zijn.
5. *De procedures worden vastgesteld, geëvalueerd en gecontroleerd door werkgevers in overleg met de werknemers(vertegenwoordigers).*
Het is van belang dat de inhoud van de verklaring, de procedure en maatregelen bij overtreding van de afgesproken regels, al dan niet in de vorm van specifieke campagnes, gecommuniceerd worden naar het hele personeel en – waar van toepassing – ook naar klanten. De wijze waarop de boodschap wordt uitgedragen, is mede bepalend voor het draagvlak en het slagen.
6. *Bezien moet worden in hoeverre de hiervoor genoemde elementen ook toepasbaar zijn in gevallen van (intimidatie en) geweld door derden.*
Afhankelijk van de aard en ligging van het bedrijf zijn bepaalde elementen vooral van belang in verband met (intimidatie) en geweld door derden. Voor een bedrijf met nachtarbeid bijvoorbeeld kan de omgeving van het bedrijf risico's met zich meebrengen. Voor een bedrijf met veel bezoekers kan de inrichting van het gebouw risico's herbergen. Ook kan het van belang zijn om afspraken te maken over organisatorische en procedurele aspecten als alarmmeldingen, afspraken met de politie en afspraken rond ambulante werken of alleen werken.

Voorbeeldtekst**voor een decentrale (cao-)afspraken over aanpak van intimidatie en geweld:**

De werkgever voert beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen psychosociale arbeidsbelasting en de nadelige gevolgen daarvan. Daartoe behoort ook een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen intimidatie en geweld. Naast de algemeen geldende verplichtingen behelst dit beleid in ieder geval:

1. Het opstellen en hanteren van protocollen voor werkzaamheden met risico op intimidatie en geweld;
2. Het opstellen en hanteren van meldingsprocedures ten behoeve van gebeurtenissen die gepaard gaan met intimidatie en/of geweld;
3. Het bespreken van incidenten met intimidatie en/of geweld met de belanghebbende werknemers;
4. Het opstellen en hanteren van procedures voor opvang en begeleiding in geval werknemers geconfronteerd zijn met intimidatie en/of geweld;
5. Bij de opstelling van een plan van aanpak op bedrijfsniveau beoordelen of er materiële, bouwkundige en/of organisatorische maatregelen genomen moeten worden.

Bron: interne instructie AI 'Agressie en geweld'.

3.2 Uitvoering

Alle oplossingen beginnen met het zich bewust zijn van het probleem. Dit klinkt simpel. Vaak is echter het grootste probleem om zaken als intimidatie, pesten of onderling geweld op de werkvloer als zodanig te herkennen. Wat voor de één vervelend gezeur is, kan op een ander bedreigend overkomen. Wat de één ondergaat als pesterij, kan voor de ander een leuk geintje zijn. In beginsel is de beleving van het slachtoffer maatgevend. Voorwaarde voor herkenning en erkenning van ongewenste omgangsvormen op het werk is dat iedereen in het bedrijf op de hoogte is van de procedure die in het bedrijf wordt gehanteerd.

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, is het van belang dat een (bedrijfs- of sector)beleid gericht op het voorkómen en bestrijden van intimidatie en geweld plaatsvindt binnen de kaders van de Nederlandse (Arbo)wetgeving.

De afgelopen jaren hebben de meeste bedrijven en bedrijfstakken gehoor gegeven aan de verplichtingen van de (Arbo)wetgeving. Zo is beleid ontwikkeld om het risico van herhaald pesten, intimidatie en geweld op de werkplek te voorkomen. Bedrijven hebben in hun RI&E dit risico in kaart gebracht.

Meerdere decentrale sociale partners hebben ter bevordering van de gezonde sfeer op de werkvloer cao-afspraken hierover gemaakt. Inmiddels is dit thema in een aantal arbocatalogi opgenomen³. Ook de Stichting van de Arbeid heeft zich al vaker met deze materie bezig gehouden⁴.

³ Arbocatalogus Agressie en geweld, sector gemeenten; Arbocatalogus jeugdzorg; Arbocatalogus welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

⁴ In 1999 is de nota MET ALLE RESPECT, Over bedrijfscultuur en omgangsvormen op de werkplek uitgebracht. In deze nota stelt de Stichting (nogmaals) vast dat ongewenst gedrag bestrijden een kwestie van maatwerk is. Zie hierover ook het advies van de Stichting van de Arbeid aan staatssecretaris Van Hoof van SZW d.d. 5 juli 2006 over kabinetsvoorstellen met betrekking tot arbowet- en regelgeving.

Decentrale cao-partijen en individuele werkgevers en werknemers(vertegenwoordiging) staan nu voor de vraag of de in hun bedrijf(stak) gemaakte afspraken en maatregelen in overeenstemming zijn met de aanbevelingen in de Europese kaderovereenkomst of dat een actualisering ervan aan de orde is.

Brancheorganisaties en cao-secretariaten kunnen individuele bedrijven ondersteuning bieden bij het beantwoorden van deze vraag. Bijvoorbeeld door een checklist op te stellen, een vraag-/meldpunt in te richten of op hun website gerichte informatie aan te bieden.

In *Goede Praktijken tegen Geweld* staat beschreven hoe grote(re) bedrijven dit onderwerp kunnen aanpakken⁵:

1. een probleemanalyse opstellen en vervolgens meetbare doelstellingen vaststellen;
2. maatregelen en instrumenten kiezen om de doelstellingen te behalen (beleidsmatige activiteiten, voorzorgsmaatregelen, maatregelen om adequaat te reageren en maatregelen voor het afhandelen van incidenten);
3. taken en verantwoordelijkheden over betrokken medewerkers verdelen;
4. monitoren, evalueren en voorstellen doen voor bijsturing;
5. uitkomsten in het bedrijf communiceren;
6. na bijsturing en/of actualisering van de doelstellingen de cyclus herhalen.

De aanpak in kleine bedrijven vraagt om een andere werkwijze dan in grotere. Vanwege de overzichtelijkheid in deze bedrijven zal de noodzaak voor een arbobeleidscyclus in mindere mate aanwezig zijn.

Omgaan met agressie op de werkplek

Het is werkgevers aan te raden om werknemers in functies die agressiegevoelig zijn in de gelegenheid te stellen trainingen te volgen, maar ook om regelmatig ervaringen uit te wisselen en te evalueren.

Het protocol waarin vastgelegd is welk gedrag ongewenst is en hoe om te gaan met situaties waarin sprake is van ongewenst gedrag moet bekend zijn in het hele bedrijf en dient gedragen te worden door het hoogste management.

Het operationele management moet getraind zijn om in een zo vroeg mogelijk stadium adequaat te reageren.

Als laatste geldt dat de nazorg essentieel is: het proces monitoren, evalueren en zo nodig tijdig bijsturen. Nazorg mag geen sluitpost zijn voor wie medewerkers met plezier aan het werk willen houden.

Bron: Werk Geven (AWVN), nummer 7, 2008

⁵ Goede Praktijken tegen Geweld, deel 1 en deel 2; een onderzoek in opdracht van SZW door DSP-groep, januari 2006

3.3 Samenwerking werkgever en or

Het aanpakken van intimidatie en geweld is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemers of hun vertegenwoordiging: de ondernemingsraad of personeelvertegenwoordiging (or/pvt). Beide partijen hebben er groot belang bij dat ongewenste omgangsvormen liefst niet of anders zo weinig mogelijk op de werkvloer voorkomen. Het ervaren van intimidatie en (verbaal of fysiek) geweld heeft immers meestal een negatieve impact op de gezondheid en het welzijn van medewerkers zowel op het werk als daarbuiten evenals op de arbeidsproductiviteit.

De werkgever is verplicht het voorgenomen beleid ten aanzien van dit onderwerp ter instemming aan de or/pvt voor te leggen. Het is dan ook zinvol als werkgever en or/pvt over het opstellen van de verklaring en de daaruit voortvloeiende maatregelen in een vroegtijdig stadium met elkaar overleggen. Naast de werkgever kan de or/pvt daartoe ook het initiatief nemen.

Ten slotte zal de werkgever zijn voorgenomen besluit ten aanzien van dit onderwerp ter instemming aan de or/pvt moeten voorleggen⁶.

4. Samenvatting

De Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen aan om:

- bewustwording en begrip bij werkgevers en werknemers te creëren ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van intimidatie en geweld op de werkplek;
- werkgevers en werknemers(vertegenwoordiging) te ondersteunen om dit onderwerp in het bedrijf bespreekbaar te maken teneinde intimidatie en geweld op de werkplek zoveel mogelijk te kunnen herkennen en, liefst preventief, aan te pakken;
- te bevorderen dat bedrijven beschikken over een duidelijke verklaring dat intimidatie en geweld niet worden getolereerd met een daarbij passende procedure.

⁶ WOR, art 28, lid 1

Kaderovereenkomst Inzake Intimidatie En Geweld Op Het Werk

1. Inleiding

Wederzijds respect voor de waardigheid van anderen op alle niveaus binnen de organisatie is een van de belangrijkste kenmerken van succesvolle organisaties. Intimidatie en geweld zijn daarom onaanvaardbaar en worden door BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) in al hun vormen veroordeeld. Naar hun mening is het in het wederzijds belang van werkgevers en werknemers om dit probleem, dat ernstige sociale en economische gevolgen kan hebben, aan te pakken.

De plicht van werkgevers om werknemers te beschermen tegen intimidatie en geweld op het werk, is vastgelegd in Europese⁷ en nationale wetgeving.

Op de werkplek kunnen zich verschillende vormen van intimidatie en geweld voordoen, namelijk:

- ze kunnen van fysieke, psychologische en/of seksuele aard zijn,
- het kan gaan om eenmalige incidenten of om meer systematische gedragspatronen,
- ze kunnen plaatsvinden tussen collega's, of tussen meerderen en ondergeschikten, of kunnen worden gepleegd door derden zoals cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.,
- ze kunnen variëren van gebrek aan respect tot ernstigere handelingen, inclusief strafbare feiten, waarbij overheidsinstanties moeten worden ingeschakeld.

De Europese sociale partners erkennen dat intimidatie en geweld in principe iedere werkplek en iedere werknemer kunnen treffen, ongeacht de bedrijfsomvang, de branche of het soort arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Bepaalde groepen en sectoren lopen echter meer risico dan andere. In de praktijk krijgen niet alle werkplekken en niet alle werknemers ermee te maken.

Deze overeenkomst betreft alle vormen van intimidatie en geweld die binnen de bevoegdheid van de sociale partners vallen en die voldoen aan de hieronder in hoofdstuk 3 gegeven omschrijving.

⁷ Dit betreft onder andere de volgende richtlijnen:

- Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming
- Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
- Richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden
- Richtlijn 89/391/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk

2. Doelstelling

Deze overeenkomst is bedoeld om:

- meer bewustzijn en begrip te creëren bij werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers ten aanzien van intimidatie en geweld op de werkplek,
- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers, op alle niveaus, een actiegericht kader te bieden om problemen van intimidatie en geweld op de werkplek te herkennen, te voorkomen en aan te pakken.

3. Omschrijving

Intimidatie en geweld zijn uitingen van onaanvaardbaar gedrag van één of meerdere personen en kunnen zeer verschillende vormen aannemen, waarvan sommige gemakkelijker te herkennen zijn dan andere. De werkomgeving kan van invloed zijn op de mate waarin mensen aan intimidatie en geweld worden blootgesteld.

Er is sprake van intimidatie wanneer één of meerdere werknemers of leidinggevenden herhaaldelijk en opzettelijk worden beledigd, bedreigd en/of vernederd in werk-gerelateerde situaties.

Er is sprake van geweld wanneer één of meerdere werknemers of leidinggevenden worden aangevallen in werkgerelateerde situaties.

Intimidatie en geweld kunnen worden gepleegd door één of meerdere leidinggevenden of werknemers met als doel of gevolg dat de waardigheid van een leidinggevende of werknemer wordt geschonden, zijn/haar gezondheid wordt aangetast en/of een vijandige werkomgeving wordt gecreëerd.

4. Het Voorkomen, herkennen en aanpakken van problemen van intimidatie en geweld

Bewustmaking en passende training van leidinggevenden en werknemers kunnen het risico op intimidatie en geweld op de werkvloer verkleinen.

Ondernemingen dienen te beschikken over een duidelijke verklaring dat intimidatie en geweld niet worden getolereerd. In een dergelijke verklaring worden de procedures beschreven die in voorkomende gevallen moeten worden gevolgd. Een procedure kan onder meer een informele fase omvatten waarin een persoon in wie zowel directie als werknemers vertrouwen hebben, advies en hulp biedt. Reeds bestaande procedures kunnen wellicht ook geschikt zijn om intimidatie- en geweldsproblemen aan te pakken.

Een passende procedure berust op, maar hoeft niet beperkt te zijn tot de volgende uitgangspunten:

- inachtneming van de nodige discretie is in het belang van alle partijen om de waardigheid en privacy van alle betrokkenen te beschermen;
- er wordt geen informatie verstrekt aan partijen die niet bij de zaak betrokken zijn;
- klachten dienen zo snel mogelijk te worden onderzocht en behandeld;
- alle betrokken partijen hebben recht op een onpartijdig onderzoek en een eerlijke behandeling;
- klachten moeten worden onderbouwd met gedetailleerde informatie;
- valse beschuldigingen worden niet getolereerd en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen;
- externe hulp kan nuttig zijn.

Als wordt geconstateerd dat er sprake is van intimidatie en/of geweld, zullen tegen de dader(s) gepaste maatregelen worden genomen. Deze kunnen variëren van disciplinaire maatregelen tot ontslag.

Slachtoffers zullen worden bijgestaan en, indien nodig, worden geholpen bij hun re-integratie.

Deze procedures worden door werkgevers, in overleg met werknemers en/of hun vertegenwoordigers, vastgesteld, geëvalueerd en gecontroleerd om te verzekeren dat ze doeltreffend zijn zowel om problemen te voorkomen als om voorkomende gevallen aan te pakken.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn eventueel ook toepasbaar in gevallen van geweld door derden.

5. Uitvoering En Follow-up

In het kader van artikel 139 van het Verdrag dienen de leden van BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP en EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) deze autonome Europese kaderovereenkomst uit te voeren volgens de procedures en gebruiken van de werkgevers en werknemers in de lidstaten en de landen van de Europese Economische Ruimte.

De ondertekenende partijen verzoeken ook hun lidorganisaties in de kandidaat-lidstaten deze overeenkomst uit te voeren.

De overeenkomst zal binnen drie jaar na de datum van ondertekening worden uitgevoerd.

De lidorganisaties zullen over de uitvoering van deze overeenkomst rapporteren aan het Comité voor de sociale dialoog. Gedurende de eerste drie jaar na de datum van ondertekening zal het Comité voor de sociale dialoog jaarlijks een overzicht opstellen waaruit blijkt hoe de uitvoering van de overeenkomst verloopt. In het vierde jaar zal door het Comité van de sociale dialoog een volledig verslag over de getroffen uitvoeringsmaatregelen worden opgesteld en door de Europese sociale partners worden vastgesteld.

Na verloop van vijf jaar vanaf de datum van ondertekening zullen de ondertekenende partijen de overeenkomst evalueren en herzien, indien een van hen daarom verzoekt.

Als er vragen zijn over de inhoud van deze overeenkomst, kunnen de betrokken lidorganisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk wenden tot de ondertekenende partijen, die gezamenlijk of afzonderlijk zullen reageren.

Bij het uitvoeren van deze overeenkomst zorgen de leden van de ondertekenende partijen ervoor dat onnodige lasten voor het MKB worden vermeden.

De uitvoering van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene beschermingsniveau voor werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen.

Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet om op het geëigende niveau, waaronder het Europese niveau, overeenkomsten te sluiten ter aanpassing van en/of aanvulling op deze overeenkomst op een wijze die rekening houdt met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.



John Monks
Algemeen Secretaris
EVV (ETUC)
(namens de vakbondsdelegatie)



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



Philippe de Buck
Secretaris-Generaal
BUSINESSEUROPE



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businesseurope.eu



Hans-Werner Muller
Secretaris-Generaal
UEAPME



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



Rainer Plassmann
Secretaris-Generaal
CEEP



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu

Relevante wetgeving

I Arbeidsomstandighedenwet (per 1 januari 2008)

Artikel I Definities

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. werkgever:

1* degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

2* degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1*;

b. werknemer: de ander, bedoeld onder a.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder:

a. werkgever:

1* degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;

2* degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander niet onder zijn gezag arbeid in een woning doet verrichten, in bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gevallen;

b. werknemer, de ander, bedoeld onder a, met uitzondering van degene die als vrijwilliger arbeid verricht.

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

c. personeelsvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

d. toezichthouder: de toezichthouder, bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, en als zodanig aangewezen op grond van artikel 24;

e. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;

f. stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;

g. arbeidsplaats: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;

h. arbeidsmiddelen: alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen;

i. arbeidsongeval: een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad;

j. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid;

k. zelfstandige: degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste of tweede lid arbeid verricht;

- l. vrijwilliger: de persoon, die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting dan wel voor een sportorganisatie en die geen werknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964, met uitzondering van de persoon die arbeid verricht:
 - a. ter voorbereiding op beroepsmatige arbeid;
 - b. in het kader van een taakstraf dan wel in het kader van het voldoen aan voorwaarden ter voorkoming van strafvervolgung als bedoeld in artikel 74, tweede lid, onderdeel f, of artikel 77f, eerste lid, onderdeel b, van het Wetboek van Strafrecht dan wel in het kader van deelneming aan een project als bedoeld in artikel 77e van het Wetboek van Strafrecht;
 - c. als bedoeld in artikel 16, zesde lid, onderdeel c.

4. *In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:*
 - a. beboetbaar feit: een handeling of een nalaten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen, terzake waarvan een boete kan worden opgelegd en welke handeling of nalaten in de Wet op de economische delicten niet als economisch delict is aangemerkt;
 - b. boete: de bestuurlijke sanctie die bestaat uit de onvoorwaardelijke verplichting tot het betalen van een bepaalde geldsom aan de Staat.

5. Waar in deze wet en de daarop berustende bepalingen de woorden <<bedrijf>> en <<inrichting>> worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvatten deze mede een andere plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht.

Artikel 2 Uitbreiding Toepassingsgebied

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:

- a. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone;
- b. verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;
- c. arbeid die geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren;
- d. arbeid die voor een in Nederland gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen.

Artikel 3 Arbobeleid

- l. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:
 - a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
 - b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;
 - c. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;
 - d. monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;

- e. doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
 - f. elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.
 3. Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.
 4. De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Artikel 13 Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taak-uitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.
6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risicoinventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;
 - b. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belang-hebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

II Arbobesluit (per 1 januari 2008)

Artikel 2.15 Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting

1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

III Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

Artikel 27 I.d

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;

Artikel 28 I

De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

IV Burgerlijk Wetboek (BW)

Artikel 7:61 I

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 7:658

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

Artikel 7:646

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

V Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)**Artikel 1a**

1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie.

Artikel 5

1. Onderscheid is verboden bij:
 - h. arbeidsomstandigheden.

VI Strafrecht**Artikel 258b stalking**

1. Hij, die wederrechtelijk stelselmatig opzettelijk inbreuk maakt op een anders persoonlijke levenssfeer met het oogmerk die ander te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden dan wel vrees aan te jagen wordt, als schuldig aan belaging, gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste drie jaren of een geldboete van de vierde categorie.
2. Vervolgning vindt niet plaats dan op klacht van hem tegen wie het misdrijf is begaan.

Meer informatie op het internet

- www.arboportaal.nl
- www.rie.nl
- www.fnv.nl/helpjezelf/arbeid/ARBO/Ongewenstgedrag.asp
- www.arbobondgenoten.nl/arbothem/agressie/agressie.htm
- www.vno-ncw.nl; dossier arbeidsomstandigheden
- www.veiligengezondwerken.nl
- www.cnv.nl
- [Http://mobbing.uwstart.nl](http://mobbing.uwstart.nl): een startpagina over mobbing
- www.minszw.nl /actueel/ kamerstukken: 6 december 2006: Rapport Goede Praktijken tegen Geweld dl 1 en 2

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
 Postbus 90405
 2509 LK Den Haag
 T 070 - 3 499 577
 F 070 - 3 499 796
 E info@stvda.nl
www.stvda.nl

Vereniging VNONCW

Bezuidenhoutseweg 12
 Postbus 93002
 2509 AA DEN HAAG
 T 070 - 3 490 349
 F 070 - 3 490 300
 E informatie@vno-ncw.nl
www.vno-ncw.nl

Kon.Ver. MKBNederland

Brassersplein 1
 Postbus 5096
 2600 GB Delft
 T 015 - 2 191 212
 F 015 - 2 191 414
 E redactie@mkb.nl
www.mkb.nl

**Land en Tuinbouworganisatie
Nederland**

Bezuidenhoutseweg 225
 Postbus 29773
 2502 LT DEN HAAG
 T 070 - 3 382 700
 F 070 - 3 382 710
 E secretariaat@lto.nl
www.lto.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Naritaweg 10
 Postbus 8456
 1005 AL AMSTERDAM
 T 020 - 5 816 300
 F 020 - 6 844 541
 E info@vc.fnv.nl
www.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond

Tiberdreef 4
 Postbus 2475
 3500 GL UTRECHT
 T 030 - 7 511 100
 F 030 - 7 511 109
 E cnvinfo@cnv.nl
www.cnv.nl

**Vakcentrale voor midden-
groepen en hoger personeel MHP**

Multatulilaan 12
 Postbus 575
 4100 AN CULEMBORG
 T 0345 - 8 519 00
 F 0345 - 8 519 15
 E info@vc-mhp.nl
www.vakcentralemhp.nl

Recente publicaties van de Stichting van de Arbeid

2008

- Praktische conclusies en aanbevelingen 35-min
6 maart 2008 **1/08**
- Visie Stichting van de Arbeid op de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven en Colo
9 juni 2008 **2/08**
- Flyer *Bied tegenwicht aan overgewicht*
Oktober 2008 **ongenummerd**
- Toelichting bij de aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven
28 oktober 2008 **3/08**

2007

- Oproep aan cao-partijen tot aanpak minderhedenbeleid
Januari 2007 **1/07**
- Aanbeveling ten aanzien van het onderscheid in cao's tussen contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd
Februari 2007 **2/07**
- Kader voor handhaving van regelingen bij grensoverschrijdende arbeid
Februari 2007 **3/07**
- Toekomst voor laaggeletterden, een opdracht voor het bedrijfsleven
Februari 2007 **4/07**
- Wat is een arbocatalogus?
Juni 2007 **ongenummerd**
- Commentaar van de Stichting van de Arbeid op de adviesaanvraag 'Hoofdlijnen heroverweging arbeidsovereenkomstenrecht en het ontslagrecht'
30 augustus 2007 **5/07**