

Klokkenluiders

Lees onderstaande tekst ('Bescherming klokkenluiders') en beantwoord de volgende vragen:

A Ben jij het eens met de regering dat alleen klokkenluiders met 'een zuiver en moreel motief' aanspraak kunnen maken op bescherming (dus als blijkt dat je bijvoorbeeld uit rancune klokkenluidt, krijg je geen bescherming)?

B Welk niveau van bescherming is naar jouw mening voldoende?

C-1 Is het zinvol voor een bedrijf om zelf intern een vertrouwenspersoon aan te stellen waar klokkenluiders terecht kunnen? Leg uit waarom wel/niet.

C-2 In het artikel van *NRC* wordt gesteld dat anoniem lekken niets bijdraagt aan de cultuurverandering die nodig is om misstanden intern bespreekbaar te maken. In de tekst daaronder van de FNV, met een overzicht van aantallen gevallen en gevolgen, wordt gesteld:

"De FNV acht een wettelijke bepaling... noodzakelijk, maar onvoldoende. Het eigenlijke doel is om een klimaat van openheid op de werkplek te bevorderen en een positieve omgeving te creëren waarin werknemers hun zorgen kunnen uiten zonder vrees voor represailles. De voorgestelde bepaling wil dit bereiken door wettelijke bescherming te bieden aan werknemers die de klok luiden."

Vind je deze wettelijke bescherming voldoende voor de gewenste klimaat/cultuurverandering? Waarom wel/niet? Welke andere maatregelen kunnen bijdragen tot de gewenste cultuurverandering?

Bescherming klokkenluiders

"Het kabinet is van mening dat klokkenluiders bescherming behoeven." Deze ferme verklaring is ondertekend door maar liefst drie ministers: Brinkhorst (Economische zaken, D66), De Geus (Sociale zaken, CDA) en Donner (Justitie, CDA). Maar dan komt direct de anticlimax. "Welk niveau van bescherming noodzakelijk is, is echter een andere kwestie." Het kabinet ziet niets in een wettelijke bescherming van klokkenluiders in het bedrijfsleven tegen ontslag. Ook een 'klokkenluidersfonds' om financiële repercussies op te vangen zit er niet in. Het kabinet zal het openbaar ministerie vragen een "training of richtlijn over het omgaan met klokkenluiders te ontwikkelen".

Het valt te betwijfelen of dit pakket werknemers uitnodigt om misstanden waar zij op stuiten aan de kaak te stellen. Een stap in de goede richting is dat het bedrijfsleven wordt aangemoedigd vertrouwenspersonen aan te stellen bij wie potentiële klokkenluiders terecht kunnen. Maar het blijft een kwestie van zelfregulering. De klokkenluiders moeten het stellen met dezelfde ontslagbescherming die elke andere werknemer toekomt. Een klokkenluider is echter niet met hen gelijk te stellen. Experts kunnen wel zeggen dat een goede klokkenluidersregeling "een van de goedkoopste

opsporingsmiddelen binnen een organisatie” is. Maar zo zien organisaties in het bedrijfsleven en de overheid dat zelf niet altijd.

Het kabinet geeft voedsel aan oneigenlijke weerstanden door te eisen dat een klokkenluider “een zuiver en moreel motief” dient te hebben. De wetgeving in Groot-Brittannië gaat er juist van uit dat het motief niet ter zake doet, tenzij er sprake is van uitwassen. De Britse klokkenluiderswet is overigens de enige van zijn soort in West-Europa. Dat illustreert dat het niet eenvoudig is een behoorlijke regeling te ontwerpen. Dit vormt een lastige normatieve spagaat. Een klokkenluider is niet per definitie een moderne Robin Hood. Maar niets doen lost weinig op. Het werkt vooral in de hand dat klokkenluiders de weg van het anonieme lek kiezen. Het kabinet moedigt dat in het geval van de Nederlandse Mededingingsautoriteit zelfs aan. Alsof anonieme melding zo ‘zuiver en moreel’ is. Het vormt ook niet direct een bijdrage tot de cultuurverandering die nodig is om misstanden in organisaties bespreekbaar te maken.

Bron: NRC Handelsblad, 6 april 2005

Samenvatting Eindrapportage Meldlijn Klokkenluiders

Analyse

- Van 11 tot en met 13 april heeft de FNV een telefonische meldlijn opengesteld om de ervaringen op te tekenen van werknemers die op hun werk een ernstige misstand geconstateerd hebben en die misstand intern aan de orde hebben gesteld, maar vervolgens nul op rekest hebben gekregen, waarna ze wel (‘klokkenluider’) of niet (‘potentiële klokkenluider’) de misstand ook nog extern hebben gemeld. Daarbij gaat het niet om eigenbelang of om misstanden zonder relatie met het algemeen belang. Tot slot was de meldlijn uitdrukkelijk geen kliklijn.
- Tijdens de openingsuren (van 17.00 uur tot 21.00 uur) hebben zich uiteindelijk 119 van dergelijke (potentiële) klokkenluiders gemeld.
- Veel misstanden hebben meerdere facetten. In de helft van de gevallen speelt informatie een rol. Daarnaast heeft ruim 40% een omgangsaspect. In 30% gaat het om geld en in 23% om wetten en voorschriften.
- De meest genoemde misstanden zijn mismanagement (42%), machtsmisbruik (40%), (wets)overtredingen (22%), verdraaien of onjuist weergeven van verklaringen (16%), onjuist gebruik overheidsgeld (13%), fraude of valsheid in geschrifte, achterhouden van informatie voor politici e.d. en verschaffen van onjuiste informatie aan politici e.d. (elk van de drie laatstgenoemde categorieën: 11%). Deze misstanden komen ook in combinatie voor.
- Vergelijken we overheid en bedrijfsleven, dan worden bij de overheid relatief meer omgangskwesties gemeld (machtsmisbruik, fysiek of psychisch geweld, discriminatie of wegpesten, seksueel misbruik en intimidatie) en uit het bedrijfsleven meer regel- en geldkwesties (overtreding van veiligheids-, milieu en andere voorschriften, onjuist gebruik overheidsgeld, fraude of valsheid in geschrifte, verduistering, corruptie en steekpenningen, zwartgeldpraktijken).
- 81% van de zaken speelt nog steeds.

- In 50% van de gevallen is schriftelijk bewijs met betrekking tot de misstand aanwezig, in 30% van de gevallen zijn er getuigen en in bijna 20% van de gevallen is sprake van zeker weten zonder bewijzen.
- Meer dan 90% van de melders heeft de kwestie allereerst intern aangekaart, vooral bij leidinggevend en de werkgever.
- Nog geen 60% heeft de kwestie (ook) extern aangekaart. Van degenen die niet naar buiten zijn gegaan, hebben de meesten dat bewust niet gedaan. Anderen twijfelen nog.
- Van degenen die naar buiten gaan, richten de meesten zich (ook) tot de bond, een advocaat of een (bedrijfs)arts. Veelal is sprake van een combinatie, zoals die van bond en/of advocaat (en de bedrijfsarts) plus politie of Arbeidsinspectie.
- Vergelijken we overheid en bedrijfsleven, dan richt de klokkenluider bij de overheid zich eerder tot de media en de politiek en schakelt die in het bedrijfsleven eerder een advocaat of de politie in.
- Bij wetskwesties gaat men eerder naar buiten (in ruim 80% van die kwesties) dan bij informatie- en geldkwesties (respectievelijk 52 en 63%). Van degenen die melding gedaan hebben van een omgangskwestie is 70% extern gegaan, meestal naar de bond of een advocaat.
- Verreweg de meesten die een misstand aan de orde stellen trekken uiteindelijk aan het kortste eind. 40% is ontslagen of zit in een ontslagprocedure. Ongeveer 35% heeft zich ziek gemeld of moeten melden; bij de overheid is dat 44% en in het bedrijfsleven 22%. Dit opmerkelijke verschil hangt samen met de aard van de kwesties en de facetten die meespelen. Bij de overheid zijn dit meer 'omgangskwesties', waarbij het voorstelbaar is dat men zich ziek moet melden om het hoofd boven water te houden en de spanning af te bouwen. De melder van een misstand is min of meer vogelvrij en is veelal niet te handhaven in de bestaande arbeidsrelatie.

Conclusies

- Opvallend gegeven uit de meldlijn is dat in veel gevallen de negatieve reactie van de leiding op het aan de orde stellen van een misstand al begint bij een puur interne melding en zonder dat de melder enig (procedure)voorschrift overtreedt. In zo'n geval leidt een daaropvolgende externe melding vaak tot ontslag.
- Vaak is de werknemer die een misstand intern aan de orde stelt niet voorbereid op de negatieve reactie van de werkgever, die feller wordt naarmate de misstand met meer nadruk aan de orde wordt gesteld. In veel gevallen wordt een uitdrukkelijke zwijgplicht opgelegd.
- Ook op de wijze van behandeling van een ontslag/ontbindingszaak door de rechter is men niet voorbereid. Het 'morele gelijk' van de melder speelt geen enkele rol. Hij heeft de werkgever schade toegebracht en/of de arbeidsverhouding verstoort. Hij krijgt soms helemaal geen vergoeding toegekend en vaak een buitengewoon lage. Dat hij in het ongelijk is gesteld door de rechter breekt hem ook op bij verdere sollicitaties.
- De gegevens van de meldlijn sterken de FNV in haar opvatting dat het algemeen belang ermee gediend is dat niet alleen de klokkenluidende ambtenaren beter worden beschermd, maar dat er ook een wettelijke regeling komt die klokkenluidende werknemers in het bedrijfsleven bescherming biedt. Door wetgeving die de zorgvuldig opererende klokkenluider bescherming biedt, wordt hem meer duidelijkheid geboden dan nu en maakt de wetgever duidelijk dat het haar ernst is met

de bescherming van mensen die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid durven nemen (*de maatschappij, dat ben jij*). Hij blijft als werknemer immers tevens burger! De door de FNV bepleite norm maakt duidelijk dat, in het geval de klokkenluidende werknemer zorgvuldig opereert, de openbaarmaking gewaardeerd wordt en dat de boodschapper bescherming verdient.

De FNV vindt in de resultaten van de meldlijn overigens tevens steun voor dat deel van haar voorstel dat niet specifiek gericht is op klokkenluiders, maar in algemene zin inbreuken op de vrijheid van meningsuiting van werknemers expliciet begrenst. Voor ambtenaren bestaat al wel een expliciete regeling van de vrijheid van meningsuiting in artikel 125a Ambtenarenwet.

- De FNV acht een wettelijke bepaling, zoals door haar voorgesteld, noodzakelijk, maar onvoldoende. Het eigenlijke doel is om een klimaat van openheid op de werkplek te bevorderen en een positieve omgeving te creëren waarin werknemers hun zorgen kunnen uiten zonder vrees voor represailles. De voorgestelde bepaling wil dit bereiken door wettelijke bescherming te bieden aan werknemers die de klok luiden. Aldus bevordert de bepaling het tot stand komen van afspraken over te volgen procedures.

De FNV ziet hierin een rol weggelegd voor sociale partners en ondernemingsraden. Daarbij is het zinvol om apart aandacht te besteden aan gevallen waarin het de werkgever zelf is die opdracht geeft tot handelingen die strafbaar zijn of dergelijke handelingen toedekt. Hiervan zijn zowel uit de sector overheid als uit het bedrijfsleven gevallen gemeld.

Meerdere melders hebben gepleit voor een permanent meldpunt. Het lijkt zinnig om na te gaan of een dergelijk meldpunt met in elk geval een advies- en verwijzingsfunctie mogelijk is.

Bron fnv-onderzoek 2000