



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Stichting van de Arbeid
Postbus 90405
2509 LK S GRAVENHAGE
2509 LK90405

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon mr. W.T. de Graaf
Doorkiesnummer (070) 333 62 88
E-mail WdGraaf@minszw.nl

Ons kenmerk AV/IR/06/45943
Datum 26 juni 2006

Onderwerp Evaluatieonderzoek klokkenluidersprocedures in
ondernemingen

Recentelijk is het evaluatieonderzoek naar zelfregulering van klokkenluidersprocedures in ondernemingen afgerond. Dit onderzoek was gestart om in kaart te brengen in welke mate in ondernemingen klokkenluidersprocedures en voorzieningen zijn ontwikkeld in navolging van de oproep die de Stichting van de Arbeid bij de Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen heeft gedaan. Bij deze wil ik u informeren over de uitkomsten van het onderzoek.

Algemeen

Uit het onderzoek blijkt dat veel ondernemingen onbekend zijn met de Verklaring van uw Stichting: 73% van de werkgevers en 64 % van de werknemers geven aan nog nooit van de verklaring te hebben gehoord.

Uit het deelonderzoek naar cao afspraken is gebleken dat in slechts 2 van de 120 onderzochte ondernemings- en bedrijfstak cao's aan een regeling voor klokkenluiders wordt gerefereerd. In geen enkele cao is een regeling aangetroffen. Aan uw oproep om klokkenluidersprocedures via cao's te regelen blijkt, gelet op deze uitkomst, vooralsnog nauwelijks gehoor te zijn gegeven. Ongeveer 10% van de ondernemingen geeft aan een specifieke klokkenluidersprocedure te hebben vastgelegd.

Bij deze uitkomsten past een relativerende kanttekening, omdat veel ondernemingen wel voorzieningen hebben voor het melden van misstanden, maar deze kennelijk niet hebben ontleend aan de Verklaring. Uit het onderzoek blijkt dat in de meerderheid der ondernemingen voorzieningen bestaan voor het melden van misstanden. Dit betreft een of meerdere elementen die overeenkomen met de bouwstenen die in de Verklaring benoemd zijn als onderdeel van een adequate procedure.



Ons kenmerk AV/IR/06/45943

Veel ondernemingen maken kennelijk gebruik van de mogelijkheden die werknemers hebben om andersoortige klachten (betreffende de individuele arbeidsrelatie) aan te kaarten. Zo geeft bijv. 82% van de werkgevers aan dat voor het melden van een misstand gebruik gemaakt kan worden van een vertrouwenspersoon, wat een belangrijk element van de gedragscode is. Ook geeft 72% van de werkgevers aan dat het voor werknemers duidelijk is hoe en waar zij een misstand kunnen melden. Werknemers laten zich iets minder positief uit over de mate waarin specifieke procedures of voorzieningen bestaan.

Grote(re) ondernemingen

Naarmate de onderneming groter is neemt de score van het aantal procedures en voorzieningen toe. Waarschijnlijk is dit voor een groot deel toe te schrijven aan de Nederlandse Corporate Governance Code (code Tabaksblat) waarvan de naleving verplicht is. Op grond van deze code zijn beursgenoteerde ondernemingen gehouden tot het instellen van een klokkenluidersprocedure. Uit de rapportage van de Monitoring Commissie Corporate Governance (Commissie Frijns) blijkt dat in 2004 al 85% een klokkenluidersregeling heeft ingesteld. De ondernemingen die in de AEX zijn opgenomen blijken nog hoger te scoren, zo blijkt uit een analyse van de universiteit van Maastricht. De 23 (AEX genoteerde-) ondernemingen die zijn onderzocht bleken alle een procedure of beleid voor klokkenluiden te hebben ontwikkeld.

Gebruik van procedures

Uit de interviews die ten behoeve van het onderzoek zijn gehouden komt het beeld naar voren dat uitsluitend de aanwezigheid van een klokkenluidersprocedure in een onderneming niet zonder meer betekent dat werknemers eerder geneigd zijn een misstand te melden. Wel geven werknemers van ondernemingen met een procedure aan dat zij iets meer vertrouwen hebben in de wijze waarop de onderneming zal omgaan met de melding van een misstand. Als er een procedure in een onderneming is vastgelegd, dan blijkt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging daar steeds bij betrokken te zijn geweest. Het vaststellen van een procedure zal doorgaans dus wel bijdragen aan het op de agenda plaatsen en bespreken van dit onderwerp binnen de onderneming.

Uit het onderzoek blijkt voorts dat werknemers terughoudend zijn met het melden van misstanden uit angst voor represailles. De algemene opvatting onder respondenten is dat het melden van een misstand – ook al is er een procedure- doorgaans zal leiden tot een verstoorde arbeidsrelatie met alle negatieve gevolgen van dien.



Ons kenmerk AV/IR/06/45943

Vooral het bespreekbaar maken van de wijze waarop binnen de onderneming met integriteit en klokkenluiden wordt omgegaan lijkt van groot belang. Factoren als de cultuur binnen de onderneming, de ervaringen van collega's en de wijze waarop de (leiding) van de onderneming feitelijk optreedt en omgaat met eventuele meldingen blijken meer het meldingsgedrag en de bereidheid tot melden te beïnvloeden dan alleen een schriftelijk vastgelegde procedure. Werknemers kijken volgens respondenten vooral naar de gevolgen die het melden van misstanden voor anderen heeft gehad. Daarbij spelen de verhalen van bekende klokkenluiders in de media een rol alsook de ervaringen van collega's die hebben geprobeerd misstanden in het bedrijf aan de orde te stellen.

Mogelijke verbeteringen

Op grond van de bevindingen van het onderzoek lijken veel ondernemingen (met name de kleinere) nog in onvoldoende mate bewust om te gaan met het onderhavige onderwerp. Hoewel het nut en de noodzaak van het aan de orde stellen en oplossen van misstanden binnen ondernemingen door werkgevers noch werknemers betwist zullen worden, zouden werkgevers meer bewust moeten zijn van het belang van een goede en zorgvuldige procedure juist mede in het belang van de onderneming zelf. Daardoor kunnen misstanden sneller (intern) worden opgelost.

Het komt mij voor dat het belang van het ontwikkelen van klokkenluidersprocedures en -regelingen nog beter onder de aandacht van CAO-partijen, brancheorganisaties en werkgevers en werknemers gebracht kan en moet worden, zeker wat betreft de kleine(re) ondernemingen. Door meer bekendheid te geven aan de gedragscode bij werkgevers en werknemers, maar ook door te bevorderen dat over het melden van misstanden en de bouwstenen uit de gedragscode daadwerkelijk afspraken op CAO-niveau tot stand komen. Vooral brancheorganisaties en CAO-partijen zouden daarbij een meer stimulerende rol op zich kunnen nemen. Zij doen dit vooralsnog te weinig zo blijkt uit de bevindingen van het onderzoek.

Het onderwerp verdient een hogere plaats op de agenda binnen de ondernemingen. Het (meer) bespreekbaar maken van hoe om te gaan wordt met (vermoedens van) misstanden kan bijdragen tot een versterkte bewustwording van nut en noodzaak en een breder draagvlak en een groter vertrouwen bij werknemers.



Ons kenmerk AV/IR/06/45943

Gelet op de uitkomsten van het onderzoek wil ik u vragen om voor 1 oktober a.s. uw zienswijze te geven over concrete mogelijkheden om tot verbeteringen te komen terzake van het melden van misstanden, de totstandkoming van procedures (o.a. door middel van cao-afspraken) en in algemene zin het bespreekbaar maken van dit onderwerp binnen ondernemingen. Vooralsnog lijken mij verbeteringen waarbij zelfregulering en voorlichting centraal staan de voorkeur te hebben boven eventuele dwingende regelingen, zoals een wettelijke verplichtstelling van een procedure. Over een eventuele verplichtstelling verneem ik eveneens graag uw zienswijze.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)

Bijlage(n): Onderzoeksrapport evaluatie zelfregulering klokkenluidersprocedures