Meer en meer vragen over klokkenluidersstatuut: klokkenluiders in de lift

Nieuws maandag 4 maart 2019

Klokkenluiden bestaat al eeuwen. De bekendste klokkenluiders zijn ongetwijfeld Bartolomé de las Casas (slavernij), Multatuli (koloniale mistoestanden in Nederlands-Indië), Daniel Ellsberg (Pentagon Papers), Julian Assange (WikiLeaks), Bradley/Chelsea Manning (Irakoorlog) en Edward Snowden (spionage NSA). Goed gezelschap dus, maar hun klokkenluiden werd meestal niet in dank aangenomen. Ze werden niet beschermd, alhoewel ze een hoger maatschappelijk belang dienden.

Een klokkenluider is iemand die symbolisch de klok luidt om een misstand openbaar te maken. Als voorwaarde wordt gesteld dat de klokkenluider zijn eigenbelang opgeeft of eventueel zelfs schaadt door zijn openbaarmaking en dat deze melding het algemeen belang dient. Het gaat dus om een positieve, maatschappelijke daad, waardoor deze zich onderscheidt van lekken (dienen meestal het eigenbelang) en verklikken.
Uiteraard kunnen er egoïstische motieven meespelen bij het klokkenluiden, maar vaak gaat het voornamelijk over altruïstische motieven. De klokkenluider ´offert´ zich op voor de goede zaak. Hij/zij handelt vanuit een rechtvaardigheidsgevoel en bekijkt een melding als een morele plicht.
Klokkenluiders zijn zeker geen ontrouwe medewerkers die de organisatie willen schaden. Veelal zijn het loyale medewerkers die de organisatie goed kennen en die veel geven om de organisatie.

Motieven

Motieven om te klokkenluiden:

- Men gaat niet akkoord met het gevoerde beleid binnen de organisatie (op ethisch vlak).
- Men stelt inbreuken vast tegen de wet of de regels: fraude, diefstal, inbreuken op de gedragscode, misbruik van vergoedingen, vervalsing van documenten,
- Men is verplicht volgens de wet om een melding te doen: kinderarbeid, racisme,
- Men stelt inbreuken vast op de persoonlijke moraal of ethische standaarden.

Een positieve regeling met betrekking tot klokkenluiden is onontbeerlijk voor een goede werking van een organisatie. Het creëert vertrouwen in de organisatie. Een goede organisatie hecht immers veel belang aan integer en ethisch handelen.

Bescherming

Het is cruciaal voor een samenleving dat mistoestanden aan de kaak kunnen gesteld worden, en noodzakelijk dat de klokkenluider beschermd wordt. Dit verkleint de kans dat de klokkenluider zelf opgescheept wordt met negatieve gevolgen van zijn melding. Een transparant en laagdrempelig meldsysteem is hiervoor onontbeerlijk.

Klokkenluidersregeling in België

De bestaande regelingen in België zijn nog van recente datum. Voordien konden klokkenluiders maximaal een beroep doen op de bestaande ombudsdiensten.
Federaal werd een klokkenluidersregeling ingevoerd bij wet van 15 september 2013 (inwerkingtreding 5 april 2014), waarbij een Centraal Meldpunt voor Veronderstelde Integriteitsschendingen werd opgericht. De bescherming van de klokkenluider bestond erin dat de betrokkene gedurende 2 jaar geen nadelig gevolg mag ondervinden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden. Later werd de termijn

aangepast tot drie jaar.
Ook de Vlaamse overheid deed een beroep op het Ombudsdecreet. Op 9 mei 2014 sloot de Vlaamse regering een nieuw protocol met de Vlaamse ombudsman, waarbij klokkenluiders beter beschermd werden. De bescherming geldt voor twee jaar.

En de lokale besturen?

De lokale besturen bleven wat achter. Een regeling werd pas op 31 maart 2017 ingeschreven in de respectievelijke decreten (de regeling wordt wel geacht in werking te zijn getreden vanaf 1 januari 2014). Dezelfde bepaling werd overgenomen in artikel 223 van het Decreet Lokaal Bestuur. Dit artikel verwoordt het klokkenluiden als volgt:

“Elk personeelslid heeft het recht om Audit Vlaanderen rechtstreeks op de hoogte te brengen van onregelmatigheden die hij in de uitoefening van zijn functie vaststelt. Buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of een persoon schade toebrengen, kan een rapportering aan Audit Vlaanderen nooit aanleiding geven tot een tuchtsanctie of een ontslag. Dergelijke verklaringen vallen niet onder het inzagerecht, tenzij het betrokken personeelslid daarvoor zijn instemming verleent.”

Concreet stelt Audit Vlaanderen dat het vertrouwelijk melden in een klokkenluidersregeling absolute prioriteit heeft en dat de melder een zo maximaal mogelijke garantie moet krijgen dat zijn identiteit niet gekend raakt in de rest van de organisatie. Personeelsleden van de lokale besturen die onregelmatigheden vaststellen, kunnen rechtstreeks Audit Vlaanderen op de hoogte brengen (mail: melding.audit@vlaanderen.be, tel: 02 553 45 55).

Belang van de klokkenluider

ACOD LRB stelt vast dat meer en meer personeelsleden vragen stellen over het klokkenluidersstatuut. De redenen hiervoor zijn duidelijk. Het wordt steeds moeilijker om onrechtmatige beslissingen aan te vechten. Het bestuurlijk toezicht werd grondig afgebouwd, en werkt alleen nog maar op basis van klachten (niet anoniem). Tegelijkertijd hebben onze bevoegde ministers alles in het werk gesteld om het statuut van de lokale personeelsleden af te bouwen. De prioriteit van statutaire tewerkstelling werd verlaten, uitzendarbeid werd mogelijk, allerlei vormen van flexibiliteit werden doorgevoerd.
Dit alles betekent uiteraard dat de onafhankelijkheid van de personeelsleden van de lokale besturen ernstig in het gedrang komt. We willen hier nogmaals verwijzen naar de enquête van onze collega´s van ACV, waaruit bleek dat 28 procent van het personeel van de lokale besturen geconfronteerd werd met ongeoorloofde politieke tussenkomsten.
Een degelijk klokkenluidersstatuut, met een sterke bescherming voor de melder, is dus cruciaal om het vertrouwen in onze lokale besturen te bewaren. ACOD LRB waakt erover dat deze bescherming optimaal wordt toegepast. We willen graag herinneren aan de woorden van Martin Luther King Jr: ‘Our lives begin to end the day we become silent about the things that matter.’

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer