

Integriteit en kortingsregelingen

Integriteit blijkt een actueel onderwerp. Onlangs werd de integriteit van ambtenaren publiekelijk aan de kaak gesteld toen bekend werd dat gemeenteambtenaren allerlei kortingsregelingen bedongen op privé-aankopen bij winkeliers in hun gemeente. In dit laatste deel van de serie OR en integriteit stelt Piet Ronnes enkele actuele kwesties inzake integer handelen aan de orde en toetst deze aan de criteria zoals hij die in de eerste twee afleveringen heeft benoemd.

Piet Ronnes

Nadenken over de motieven van het handelen maakt de mens bewust van zijn drijfveren in het algemeen en zijn manier van omgaan met anderen. Dat wil zeggen: hij krijgt besef van zijn wel of niet vertrouwenwekkend omgaan met anderen en de mate van transparantie, openheid en zorgvuldigheid die hij hanteert in zijn communicatie. Handelend als lid van een bepaalde onderneming komt daar nog bij dat de mens zijn identiteit nog meer kan ontplooiën naarmate de onderneming een visie heeft op de mens en de organisatie waarin investeren in de menselijke ontplooiing centraal staat. Deze investering draagt bovendien bij aan het goed functioneren van de onderneming.

Over deze onderwerpen sprak ik in eerdere afleveringen, de delen 1 en 2 (Overheid&Overleg nr. 10 en 11).

Openbaarheid als argument

De discussie over integer handelen kent vele invalshoeken, eigenlijk net zoveel als er mensen zijn die de discussie aangaan. Toch zullen enkele criteria toetsend uitgangspunt moeten zijn. Ik heb ze al eerder genoemd: trouw en betrouwbaarheid, geloofwaardigheid, onschendbaarheid, onpartijdigheid, zorgvuldigheid, transparantie en consistentie in verantwoordelijkheid.

In zijn toetsende rol weegt de OR de voorgenomen besluiten van het management aan de hand van deze criteria. Bovendien betreft hij daarbij direct de vraag of de werknemer als mens 'heel' blijft.

Interessant is dat in de discussies het aspect openbaarheid een grote rol speelt. Dat wil zeggen dat sommigen van mening zijn dat al van integer handelen gesproken kan worden indien er in brede kring over gesproken is of indien het bij iedereen bekend is. "We hebben er samen over gesproken", luidt dan de verklaring. Bedoeld wordt: "In werk- of afdelingsoverleg is er over gepraat". Toch zet ik daar een groot vraagteken bij. Sommige besluiten of acties liggen buiten iemands directe handelingsverantwoordelijkheid. Wanneer bijvoorbeeld het bestuur van de personeelsvereniging een korting heeft 'geregeld' voor de busreis naar de wijnfeesten in Duitsland, dan is voor die afspraak niet ieder lid als zodanig aansprakelijk. Hij kan gebruik maken van de aangeboden voordelen. Het bestuur van de vereniging dient vooraf echter wel af te wegen of er bepaalde risico's van niet integer handelen aan dergelijke 'regelingen' verbonden zijn. De te maken af-

weging kan de volgende vragen betreffen: waarom is de korting gegeven? Wil de 'donor' op een volgende opdracht anticiperen? Wil hij de vereniging gunstig stemmen en de 'goede verhouding' vasthouden? Bestaat het risico dat het bestuur van de vereniging de indruk wekt beïnvloedbaar te zijn? En als dat risico gezien wordt, welke afweging wordt dan gemaakt? Wil het bestuur het risico accepteren? Maakt het bestuur dat transparant voor de leden, en overweegt het ook een ledenraadpleging te houden over het ontstane dilemma? Heeft het onpartijdige, betrouwbare en zorgvuldige argumenten? En wat te denken van het standpunt van de OR? Is de autonomie en identiteit van de werknemers als mens in het geding wanneer deze door bepaalde besluiten van het bestuur -van de vereniging- in een situatie worden ge-



bracht die over hen een negatief beeld veroorzaakt. Sterker nog: de OR moet uitdrukkelijk instemming geven aan dit voorgenomen besluit van het bestuur van de personeelsvereniging *omdat* in de regeling de mensvisie van de onderneming in het geding kan zijn.

Ik kom terug op het aspect *openbaarheid* dat onvoldoende is om het handelen als integer te legitimeren. De mededeling in het personeelsblad over de korting is weliswaar een financieel aantrekkelijke, maar als zodanig nog onduidelijk over de gemaakte afwegingen en derhalve risicovol. Is zorgvuldig, duidelijk en betrouwbaar gehandeld? Kunnen de leden het uitleggen aan anderen, aan derden bijvoorbeeld buiten de gemeente? Een laatste opmerking op dit punt betreft de rol van de OR. Hij toetst voorgenomen regelingen en besluiten van het management, zowel op de inhoud als op de mensvisie van de onderneming. Is hier het risico aan de orde dat de onderneming die de *publieke* zaak dient, blootstaat aan beïnvloeding en niet meer onafhankelijk is in de uitoefening van zijn taak? Welke mogelijke repercuties kan een en ander hebben op het beeld van de onderneming en haar werknemers?

Kortom: openbaarheid of mededeling van

dergelijke besluiten is vooralsnog een belangrijk element van afweging betreffende integer handelen, maar heeft tevens openbaarheid van de argumenten waarbij zorgvuldigheid, transparantie én bescherming van de mens(visie) onontbeerlijk zijn.

Kortingsregelingen

Op donderdag 19 oktober 2000 was het onderwerp 'korting voor ambtenaren bij privé-aankopen' serieus aan de orde in het debat van de Tweede Kamer met minister de Vries over de begroting 2001 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De Kamer sloot het risico van belangenverstrengeling niet uit: 'passieve corruptie' noemde PvdA-lid *Duijkers* het, en 'zelfverrijking', zei SP-lid *Kant*. Daarom hadden zij de minister erop aangesproken. Hun uitspraken deden zij naar aanleiding van de uitkomsten van een onderzoek over dit onderwerp dat *NRC Handelsblad* op zaterdag 14 oktober 2000 publiceerde. Minister de Vries zag er geen probleem in: "Zolang die regelingen openbaar zijn, ziet de Vries geen gevaren voor corruptie", aldus de *Volkscrant* op 20 oktober 2000.

Er zijn er meer die geen risico's zien. Zo vindt *Binnenlands Bestuur* van 20 oktober 2000 in de rubriek com-

mentaar dat ambtenaren hun voordeeltjes gegund moeten worden. *NRC handelsblad* trekt zelf geen conclusie maar citeert het standpunt van vele anderen. Ook de *CFO* reageert in een nieuwsbericht van 16 oktober 2000 op zijn website (www.cfo.nl) op het gepubliceerde onderzoek van *NRC Handelsblad*: de CFO is van mening "dat de kortingsregelingen transparant en helder moeten zijn. Dit betekent dat er een politiek draagvlak voor nodig is", anders kunnen ze niet door de beugel.

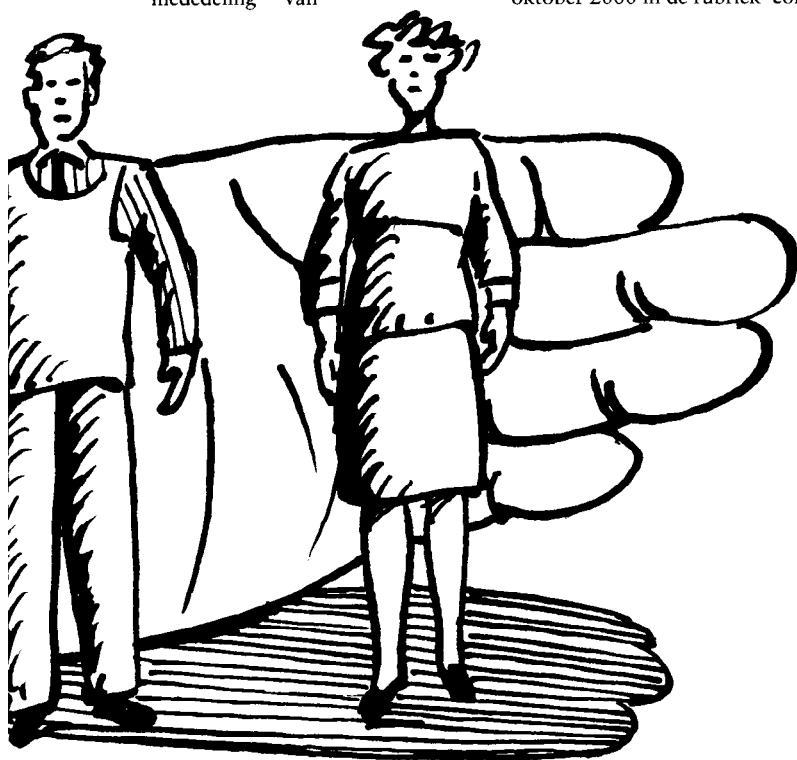
De OR is het orgaan dat erop toeziet dat 'de ambtenaar' niet ondergesneeuwd wordt.

In het kader van dit artikel zijn niet alle standpunten afzonderlijk te behandelen. Toch wil ik enig commentaar hier niet achterwege laten, juist wat betreft dit voorbeeld.

Ambtenaren en de schijn van omkoopbaarheid

Over de openbaarheid van kortingsregelingen heb ik gesteld dat deze op zich onvoldoende is als wapen tegen het risico van niet integer handelen. Met name is daarbij de autonomie van de werknemer als mens onvoldoende gewaarborgd. Het gaat immers niet zozeer om de geldelijke tegemoetkoming bij welke regeling dan ook. Nee, het dient echt alleen te gaan om behoud van de heelheid van de werknemer en van de onderneming. Is dit niet het geval, dan dreigt een sluipend proces van afhankelijkheid dat de werknemer noch de onderneming ten goede komt.

Zal de OR in deze iets anders toetsen dan de vraag of de regeling in het belang is van de ontplooiing van de werknemer en de organisatie? Blijven beslissers de mensvisie trouw? Worden oneigenlijke argumenten gebruikt ten koste van de werknemer en het beeld dat over hem en de organisatie bestaat? Is door bescherming van de werknemer als mens voorkomen dat zelfs de schijn van omkoopbaarheid oplicht? Is er sprake van onafhankelijkheid bij het beoordelen van (vele soorten) kor-



tingsregelingen? Worden de werkelijke argumenten verteld, duidelijk en gemotiveerd?

De OR is het orgaan dat erop toeziet dat 'de ambtenaar' niet ondergesneeuwd wordt. In alle opzichten moet blijken dat het om de mens gaat. De OR stáát voor de werknemer!

Zoals ik in het begin zei, dient de OR met name de risico's te onderkennen van kortingsregelingen. Hij moet bedenken dat een ondernemer niet voor niets juist met de gemeente als onderneming of met een van haar organisatieonderdelen een regeling als bedoeld wil treffen. Jawel: met goede bedoelingen, uiteraard. Maar waarom regelt dezelfde ondernemer niet iets dergelijks met de bewoners van de vijf straten die het dichtst bij zijn onderneming liggen? Ook de ondernemer die al langer een of meer 'regelingen' heeft getroffen met de gemeentelijke onderne-

De OR dient met name de risico's van allerlei kortingsregelingen te onderkennen.

ming heeft vroeg of laat diezelfde gemeente nodig. Hij zal terecht iets terugverwachten. Legt de gemeente als onderneming dan duidelijk uit dat een en ander niet aan de orde is? Wie doet dat: de bestuurder, het management of de onderhandelende ambtenaar?

Terecht zei in 1992 mevrouw Dales als Minister van Binnenlandse Zaken: "De overheid is óf wel óf niet integer. Een beetje integer kan niet." Deze tekst wordt veel geciteerd omdat hij zo waar is, maar...ook moeilijk te vatten in zijn volle consequenties. Professor H. van den Heuvel (VU) zegt in het geciteerde onderzoek van *NRC Handelsblad* dat voor ambtenaren andere regels gelden dan voor werknemers van bedrijven. Een ambtenaar dient namelijk het algemeen, het publieke belang. Dit laat geen beetje integer toe. De toetsende functie die de OR hierin heeft, is dusdanig wezenlijk omdat alleen al bij het risico van omkoopbaarheid de werknemer en de organisatie in het geding zijn. De OR waakt over de 'hele mens'.

Personeel recht op referendum

Een OR moet het initiatief kunnen nemen bestaande regelingen in een bedrijf opnieuw aan de orde te stellen. Daarom moet zijn huidige initiatiefrecht worden uitgebreid met recht om een referendum te houden onder werknemers. Zo'n referendum moet uitwijzen of er draagvlak is voor de heroverweging van een bepaalde regeling. Dit voorstel lanceerde H. de Vries van FNV-bondgenoten tijdens een congres voor OR'en in de Jaarbeurs. Minister Vermeend van SZW stond niet afwijzend tegenover dit voorstel. Hij wil er naar kijken in het kader van de evaluatie van de WOR.

Bron: ANP, 20 november 2000.

Meer vaart in emancipatie

Binnen vier jaar moet het aandeel van vrouwen in hogere functies bij de overheid en in het bedrijfsleven verdubbeld zijn. Het percentage vrouwen is nu lager dan 10%. Veel aandacht is er ook voor het combineren van arbeid en zorg. Dat staat in het Meerjarenbeleidplan Emancipatie van staatssecretaris Verstand. Medio 2001 komt een interdepartementale werkgroep met concrete voorstellen.

Bron: SZW, 15 november 2000.

Politie werkt doelmatiger

Maatregelen om de doelmatigheid bij de politie te verbeteren hebben de afgelopen twee jaar bijna 1700 arbeidsplaatsen opgeleverd. Die plaatsen komen grotendeels ten goede aan het politiewerk op straat. De politie zal hiermee gaan voldoen aan de afspraak in regeerakkoord dat in de periode tot 2002 tweeduizend arbeidsplaatsen gewonnen worden.

Bron: ANP, 16 november 2000.

Ontslag alleen achteraf toetsen

Een werkgever zou niet langer toestemming moeten hoeven vragen aan het arbeidsbureau of de rechter als hij een werknemer wil ontslaan. De rechter zou alleen achteraf nog moeten toetsen of aan de vereiste is voldaan. Een daarvan is dat een werkgever het dienstverband alleen nog mag opzeggen in verband met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer. Dat vindt de commissie Rood, die zich buigt over een nieuw ontslagstelsel in Nederland. Het rapport, getiteld 'Afscheid van het duale ontslagrecht', is 15 november aangeboden aan de ministers Vermeend en Korthals.

Bron: ANP, 14 november 2000.

Tenslotte

In de voorgaande artikelen heb ik aangegeven dat in de gemeente als onderneming –beschouwd vanuit het aspect integriteit- de werknemer als mens centraal staat. En ook, dat deze alle aandacht en bescherming verdient omdat hij dat als mens 'waard' is, en tenslotte dat in hem geïnvesteerd wordt met het oog op de productie. Het bestuur, het management en alle leden van de onderneming dienen dit gegeven intern centraal te stellen en ook uit te dragen. Alleen bij onkreukbaarheid, zorgvuldigheid en duidelijkheid in de besluitvorming en in de uitvoering van

taken zullen alle betrokkenen aan elkaar een gevoel van trouw beleven en werkplezier ervaren.

De OR let in zijn toetsende rol op de handhaving en toepassing van de ondernemingscriteria die de mens- en organisatievisie beschermen, instandhouden en ontwikkelen.

Voor een dusdanige bijdrage aan de kwaliteit van de onderneming krijgt de OR pas op lange termijn applaus.

*drs. P.J.M. Ronnes,
theoloog/ethicus
ex-ORvoorzitter gemeente Spijkenisse
p.ronnes@ethiek.org*