



Arbeids- og sosialdepartement
Møllergata 37, Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Høring NOU 2018:6 Varsling - verdier og vern

Utdanningsforbundet viser til høringsnotat fra Arbeids- og sosialdepartementet 25.april 2018, om høring av NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern.

Det er positivt at regjeringen har satt fokus på styrking av varslingsvernet og at Varslingsutvalget har levert en så grundig utredning om varsling.

Utdanningsforbundet har i lang tid vært opptatt av viktigheten av å varsle om kritikkverdige forhold og at varslere trenger et sterkt vern. Dette har vært tema i forbundet og blitt nedfelt i våre politiske dokumenter og i vår aktivitet på ulike nivå i organisasjonen.

Utdanningsforbundet mener varsling har stor samfunnsverdi og at det er behov for å styrke varslervernet. Vi støtter i all hovedsak forslagene til Varslingsutvalget og er positive til at Varslingsutvalget foreslår tiltak som etter vår vurdering vil gjøre det lettere å varsle og å håndtere varsel på en god måte i arbeidslivet.

Et godt varslingsvern må prioriteres, varselet og varsleren må tas på alvor. Virksomhetene må ta tak i de kritikkverdige forholdene det blir varslet om og som utgangspunkt håndtere dem på lavest mulig nivå. Personvern og kontradiksjon må ivaretas i varslingsprosesser.

Utdanningsforbundet slutter seg også til utvalgets vurderinger omkring viktigheten av god ytringskultur i virksomhetene og at arbeidsgiverne har et særlig ansvar for å legge til rette for en slik kultur. For å få til en slik kultur er det viktig at det foregår et kontinuerlig arbeid for et godt arbeidsmiljø, som også betyr å arbeide for et miljø og et klima der en kan ytre seg – både i diskusjoner på arbeidsplassen og når det trengs å varsle om kritikkverdige forhold.

Utdanningsforbundet mener det er viktig med en lav terskel for varsling og at de som varsler blir anerkjent for det arbeidet de gjør. Det er for mange som opplever at de som person blir sett på som et problem i stedet for at forholdet de varsler om blir tatt tak i.

Opprettelse av et eget nasjonalt Varslingsombud

Varslingsutvalget foreslår å opprette et nasjonalt Varslingsombud. Ombudets hovedoppgave skal være å gi veiledning og støtte til varslere, til den eller de det varsles om, til arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud. Andre aktuelle oppgaver for ombudet vil blant annet være pådriver- og kunnskapsarbeid, siling av saker som ikke handler om kritikkverdige forhold og å gi anbefaling om fri rettshjelp.

Utdanningsforbundet støtter at det opprettes et Varslingsombud. Fordelen med et eget ombud, sammenlignet med å styrke eller utvide Arbeidstilsynets eller Likestillings- og diskrimineringsombudets oppgaver og kompetanse, vil være at et nytt organ ikke vil være bundet av andre oppgaver og roller som kan komme i konflikt med arbeidet knyttet til varsling. Vi ser også behovet for å ha et ombud som våre medlemmer på en enklere måte kan komme i kontakt med om de er i tvil om de skal varsle, om de lurer på hvordan de går frem eller om de ønsker å diskutere om dette faktisk er en varslingssak.

Opprettelse av en tvistenemnd for varslingssaker – Varslingsnemnd

Et flertall i utvalget foreslår at det bør etableres et lavterskeltilbud for tvisteløsning av saker om gjengjeldelse etter varsling og brudd på aktivitetsplikten, og at slike saker bør behandles i nemnd. Flertallet legger i sin vurdering vesentlig vekt på behovet for å skape en ny og bedre tvisteløsning for varslingssaker enn man har erfaringer med fra domstolene. Flertallet fremhever at en nemnd kan ha permanent sammensetning med særskilt og sammensatt kompetanse, eksempelvis med jurister og organisasjonspsykologer som blir spesialister på området.

Utdanningsforbundet støtter at det etableres en egen tvistenemnd for varslingssaker. Vi vet at mange opplever det å gå til domstolen som en stor barriere, både mentalt og økonomisk. Det er også viktig at nemndas sammensetning innehar nødvendig kompetanse til å håndtere saker fra hele arbeidslivet.

Varslingsreglene bør forbli i arbeidsmiljøloven

Varslingsutvalget foreslår at lovregler om varsling i arbeidslivet fortsatt skal være regulert i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven er den grunnleggende loven for norsk arbeidsliv. De mest sentrale bestemmelsene som regulerer et arbeidsforhold, finnes i arbeidsmiljøloven, og loven er godt kjent og mye brukt.

Utdanningsforbundet støtter at varslingsreglene videreføres i arbeidsmiljøloven og ser at reglene om varsling og vern mot gjengjeldelse ved varsling har en klar sammenheng med mange andre deler av arbeidsmiljøloven. Særlig gjelder det kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og reglene om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt stillingsvernsreglene.

Utdanningsforbundet støtter også at de gruppene som nevnes i arbeidsmiljøloven § 1-6 bør omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven når de utfører arbeid i virksomheter som går inn under loven (eks. personer som i opplæringsøyemed utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere) Her bør det imidlertid også sikres at studenter i praksis kommer inn under denne bestemmelsen. Vi er bekymret for at studenter ikke tør å varsle fordi de er redde det kan føre til gjengjeldelse i form av ikke godkjent praksisperiode.

En egen lov om varsling

I tillegg til at varslingsreglene skal ligge i arbeidsmiljøloven mener et flertall i utvalget at det er behov for en egen lov om varsling. Denne loven skal i første omgang inneholde regler om et varslingsombud og en varslingsnemnd.

Videre anbefaler utvalget at det igangsettes en egen utredning av spørsmålet om behov for lovregulering av et varslingsvern også på andre samfunnsområder.

Utdanningsforbundet går på sikt inn for en egen lov og at reglene om varslingsombud og varslingsnemnd bør ligge i denne. Ombudet og nemnda vil da kunne veilede i-/behandle saker også utenfor det ordinære arbeidslivet, noe vi mener vil være en styrke for våre tillitsvalgte om de må håndtere varslingssaker internt i organisasjonen.

Utdanningsforbundet ønsker at denne loven skal inneholde varslingsregler slik at tillitsvalgte og politisk valgte også får dette varslingsvernet. Derfor er vi enige med utvalget i at det er viktig at myndighetene vurderer behovet for lovregulering av et varslingsvern også på andre samfunnsområder og at det igangsettes en egen utredning av dette spørsmålet.

Utdanningsforbundet er enige med utvalgets flertall i at en egen lov vil kunne bidra til økt oppmerksomhet om varsling, om verdien av varsling og et godt yringsklima.

Utdanningsforbundet mener det haster med å få på plass et varslingsombud og en varslingsnemnd. Dersom prosessen med å få en egen lov tar lang tid, ønsker vi at bestemmelsene om ombud og nemnd legges i arbeidsmiljøloven til ny lov er på plass.

Klargjøring av arbeidsmiljølovens begreper

Utvalget foreslår at lovbestemmelsene endres slik at det blir lettere å forstå hva som er innholdet i de sentrale begrepene «kritikkverdige forhold», «forsvarlig fremgangsmåte» og «gjengjeldelse». Forslaget innebærer at det inntas eksempler på hvilke typer normbrudd som omfattes «kritikkverdige forhold» og eksempler på hva som kan være «gjengjeldelse». Lovreglene må gi bedre informasjon om hvordan arbeidstaker bør gå fram for å varsle på en forsvarlig måte.

Utdanningsforbundets støtter forslagene til klargjøringen av begreper som vi mener vil trygge og gjøre det lettere for alle parter i en varslings sak. Usikkerhet rundt begrepene kan i verste fall føre til at folk ikke varsler. Det må forhindres.

Presisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt i varslingsaker knyttet til håndtering av varslere og varselet

Varslingsutvalget foreslår at arbeidsgivers aktivitetsplikt i varslingsaker presiseres i loven. Utvalget mener aktivitetsplikten både bør knyttes til håndtering av det kritikkverdige forholdet det er varslet om og den omsorgsplikten som arbeidsgiver har overfor varslere.

Utdanningsforbundet støtter en slik presisering. Vi mener at en aktivitetsplikt for arbeidsgiver på disse områdene vil være positivt for hele varslingsprosessen og for dem som er involvert i varslings sakene. Vi tror også at det vil ha en preventiv virkning på gjengjeldelse mot varslere.

Innlemme hensynet til et godt yringsklima i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse og en henvisning til Grunnloven § 100 om yringsfrihet i arbeidsmiljølovens varslingsregler

Utvalget foreslår at hensynet til et godt yringsklima bør tas inn i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Av pedagogiske hensyn foreslår utvalget også at arbeidsmiljølovens varslingsregler bør ha en henvisning til Grunnloven § 100 om yringsfrihet.

Utdanningsforbundet mener at ytringsklimaet på arbeidsplassen har stor betydning for hvordan kritikkverdige forhold blir håndtert. Utdanningsforbundet støtter derfor utvalgets forslag om at hensynet til et godt ytringsklima tas inn i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Vi støtter også at det henvises til Grunnloven § 100 i varslingsreglene.

Varslingsrutiner

Utvalgets foreslår at en presisering av rutinene skal inneholde "fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling" og at virksomhetens varslingsrutiner jevnlig evalueres i samarbeid med ansatte og deres tillitsvalgte.

Utdanningsforbundet støtter dette og mener det er svært viktig med rutiner for hvordan en skal håndtere varslingsprosesser på en best mulig måte. Slike rutiner gir trygghet for både den som varsler og den som er ansvarlig for saksbehandlingen. En jevnlig evaluering vil kunne fange opp rutiner som ikke fungerer og gi mulighet for hele tiden å utvikle og forbedre disse. Dette vil være til beste for alle involverte i varslingen. En forutsetning for at rutiner skal fungere er at de er gjort kjent for alle på arbeidsplassen. Dette må arbeidsgiver ta ansvar for. Tillitsvalgte og verneombud kan være pådrivere i arbeidet med å lage gode rutiner og gjøre disse kjent blant de ansatte.

Oppreisning og erstatning ved brudd på gjengjeldelsesforbudet

Varslingsutvalget foreslår en ny regel om rett til erstatning for økonomisk tap som følge av gjengjeldelse uavhengig av arbeidsgivers skyld.

Utdanningsforbundet støtter at erstatningsansvaret gjøres objektivt. Dette vil gjøre det enklere for varsleren å nå frem med kravet og innebære at gjengjeldelse gis erstatningsrettslig vern på linje med diskriminering og urettmessige oppsigelse og avskjed.

Oppreisning og erstatning ved brudd på omsorgsplikt

Varslingsutvalgets flertall foreslår å innføre en ny, egen bestemmelse om at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt ved gjengjeldelse skal gi grunnlag for oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler.

Utdanningsforbundet støtter dette forslaget. Brudd på omsorgsplikten kan være enklere bevismessig enn vurderingen av om det har skjedd en gjengjeldelse. Den nye

bestemmelsen kan derfor innebære erstatningsansvar i større grad enn i dag, hvilket er positivt.

Opplærings- og kommunikasjonstiltak

Utvalget anbefaler en rekke opplærings- og kommunikasjonstiltak for å styrke varslervernet og bidra til at varsling fungerer som en samfunnsnyttig avdekkingsmekanisme i norske virksomheter. Utvalget presiserer at myndighetene, domstolene, fagforeningene, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i varslingssaker.

Utdanningsforbundet støtter disse opplærings- og kommunikasjonstiltakene, og er enige i at tiltak som kan bidra til økt kunnskap hos de nevnte aktørene vil gi en bedre håndtering av hele varslingsprosessen. Vi tror dette vil være positivt for alle som er involvert i en varslingssak.

Vi mener også at slik kunnskap vil være viktig i arbeidet med forebygging av varslingssaker. Kompetanse om varsling og om prosessen en må gjennom vil mest sannsynlig føre til at en kan oppdage problemer og løse dem på et tidligere stadium, og dermed forhindre at det blir en varslingssak. En kompetanseheving på dette området vil også være med å styrke arbeidet for et godt arbeidsmiljø med god ytringskultur, noe vi mener igjen er avgjørende for hvordan en håndterer varslingssaker.

Veiledere og informasjonsmateriell

En nasjonal varslingsveileder skal utarbeides av Arbeidstilsynet i samarbeid med partene i arbeidslivet. Veilederen vil være elektronisk.

Utdanningsforbundet er enig med Varslingsutvalget i at Arbeidstilsynets pågående arbeid med varsling er viktig og vi støtter utvalgets forslag om at Arbeidstilsynet får i oppdrag å tilrettelegge for kontinuerlig holdnings- og opplæringsvirksomhet i samarbeid med Varslingsombudet.

Med vennlig hilsen
for Utdanningsforbundet

Ruth-Line Meyer Walle-Hansen
seksjonsleder

May-Britt Heimsæter
seniorrådgiver