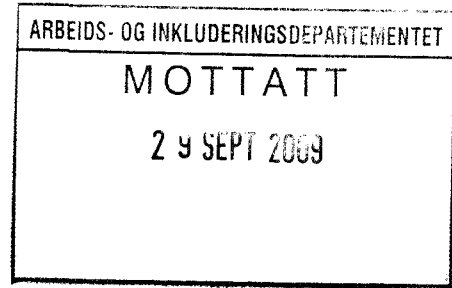




Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
V/ Jannicke R. Sæther  
Postboks 8019 dep,  
0030 Oslo



**Deres ref.**

**Vår ref / Saksbehandler**

**Dato:**

09/4165-2 043 &13

10.09.2009

Rakel Malene Solbu / tlf.

## **HØRING - FORSLAG TIL LOVENDRING OG FORSKRIFTSBESTEMMELSER OM UNNTAK FRA TAUSHETSPLIKT OG OPPLYSNINGSPLIKT FOR ANSATTE VED MOTTAK OG OMSORGSSENTRE**

### **Fagforbundets innspill til forslag til lovendring og forskriftsbestemmelser om unntak fra taushetsplikt og opplysningsplikt for ansatte ved mottak og omsorgssentre.**

Fagforbundet stiller seg kritisk til forslaget om lovendring og forskriftsbestemmelser om unntak fra taushetsplikt og opplysningsplikt for ansatte ved mottak og omsorgssentre.

Fagforbundet mener hensynet til asylsøkernes rettsikkerhet ved opphold i Norge veier så tungt at utlendingsmyndighetene bør unngå å bruke de ansatte ved mottak og omsorgssentre for å skaffe informasjon om asylsøkerne. Forvaltningsloven vern for den enkelte bør også gjelde asylsøkere. Disse menneskene bør ha de samme rettigheter når det gjelder en etterprøvable og lovlig saksgang som andre. Å lovfeste et unntak i det gjeldende lovverk, som minsker rettsikkerheten til personer i en spesiell gruppe, ser Fagforbundet som svært uheldig.

Fagforbundet stiller også spørsmål ved kvaliteten av den informasjonen som eventuelt vil bli gitt fra de ansatte på mottakene. Vi siterer høringsbrevet:

“Det kan for eksempel dreie seg om opplysninger om hvilket språk beboeren snakker til daglig eller andre forhold som er egnet til å si noe om beboerens identitet og tilknytning til det område eller land vedkommende har oppgitt å komme fra. Videre kan det dreie seg om opplysninger av betydning for fastsettelse av beboerens alder, for eksempel hvilken sosial omgang søkeren har med potensielt jevnaldrende ved samme mottak, besøk, permisjoner o.l., eller hvilken kontakt søkeren har med ev. familie.”

I dette sitatet går det tydelig fram hvor omfattende og samtidig lite konkret en slik ”informasjon av interesse” vil være. For den enkelte ansatte på mottak vil det være vanskelig å bedømme hva som er relevant informasjon. Betydningen av hva som observeres er alltid avhengig av hvilken kontekst og forståelsesramme ting settes i. Det er slett ikke gitt hva som er viktig informasjon, og ei heller hva det observerte betyr. Det er vanskelig å bedømme hva som er relevant informasjon, hvordan informasjonen skal tolkes og hvordan det skal konkluderes. Dette er deler av en prosess som ikke klart kan atskilles og delegeres til forskjellige instanser. Bestillinger som den siterte kan gi grobunn for misforståelser, og ikke nødvendigvis bidra til et bedre beslutningsgrunnlag for utlendingsmyndighetenes behandling

av asylsøknader. Myndighetene oppfordres til å utvikle og forbedre andre metoder for innhenting av informasjon som ivaretar den enkeltes menneskeverd og – rettigheter.


Enslige mindreårige asylsøkere er i en særdeles sårbar posisjon. De kommer til landet uten sine foreldre, og mange har ingen nære foresatte her. Barnevernets oppgave er å tilby disse barna trygghet og omsorg, i mangel på andre foresatte. Det er avgjørende at barnevernets verner og fremmer barnets behov og interesser, og at dette er skjer på en måte som gir de enslige mindreårige asylsøkerne muligheter til å bygge relasjoner og tillitsforhold til ansatte i barnevernet. De ansatte i barnevernet skal følge barnevernsloven, også når det gjelder enslige mindreårige asylsøkere.


Fagforbundet vil understreke at barns rett til trygghet og omsorg gjør ansatte i barnevernet uegnet til å levere informasjon om barnet som kan skade hva barnet selv ser som sine interesser. Det vil være svært uheldig om barnevernet kommer i en dobbeltrolle i forhold til sin innsats for ”barnets beste”.

Fagforbundet ser det som svært sannsynlig at ansatte ved asylmottak og omsorgssenter vil komme i en uheldig dobbeltrolle som følge av det foreliggende forslaget. Spørsmål om de ansattes rolle og oppgaver, vil bli mer uklar for asylsøkerne, men også for de ansatte. Dette forslaget vil med stor sannsynlighet føre til en forverring av de ansattes arbeidssituasjon. Forslaget vil trolig føre med seg flere konfliktsituasjoner mellom ansatte og beboere på mottakene. Fagforbundet ønsker at utlendingsmyndighetene viser forståelse for de ansatte ved mottak og omsorgssentre, og heller setter i gang tiltak som kan styrke de ansattes kompetanse og muligheter til å drive godt miljøarbeid/ tilretteleggingsarbeid ved mottakene. Tilstrekkelig bemanning med innføring av bemanningsnormer, økt flerkulturell kompetanse og grundig kunnskap i terapeutisk konflikthåndtering nevnes her som noen viktige områder.

Vennlig hilsen

Fagforbundet  
Samfunnspolitisk enhet

  
Jan-Tore Strandås  
Leder

  
Rakel M. Solbu  
rådgiver

Vedlegg: Høringsuttalelse fra Norsk Forening for asylmottaksansatte

## Høringsuttalelse fra Norsk Forening for asylmottaksansatte.

Departementets Ref 200903183-/JRS

### **Høring – forslag til lovendring og forskriftsbestemmelser om unntak fra taushetsplikt og opplysningsplikt for ansatte ved mottak og omsorgssentre.**

Norsk Forening for Asylmottaksansatte har mottatt ovennevnte notat til høring og har følgende kommentarer:

Vi har forståelse for utlendingsmyndighetenes behov for mest mulig riktige opplysninger om personer som søker asyl eller opphold i Norge. Ut fra et generelt prinsipp om rettferdighet er det viktig at ingen får asyl eller opphold på grunnlag av feilaktige eller bevisst uriktige opplysninger. Likevel synes vi lovforslaget åpner for en utvikling som krever grundige vurderinger.

Forslaget retter seg i hovedsak mot offentlig drevne mottak og omsorgssentra, som i motsetning til private, er underlagt forvaltningslovens strenge krav til personvern. De private mottak og omsorgssentra har allerede i dag unntak fra bestemmelser om taushetsplikt overfor UDI gjennom Reglement for drift av statlig mottak (driftsreglementet).

Det nye lovforslaget åpner for å innføre forskrifter det i dag ikke er anledning til. Det som først og fremst er nytt, er å innføre en *plikt* til å utlevere opplysninger gitt i fortrolighet, og en *rett* til det samme på eget initiativ.

Dette er et helt nytt prinsipp, som innebærer en ny rolle for ansatte i asylmottak og omsorgssentra. Selv om vi i dag er pålagt lojalitet overfor vedtak fattet av utlendingsmyndighetene, har ansatte vært en nøytral part i saker mellom beboere og myndigheter. Dette har vært et bærende element i utførelsen av vårt arbeid. Likeledes prinsippet om at ansatte ikke skal ta stilling i enkeltsaker. Lovforslaget og forslaget om nye forskrifter vil innebære en vesentlig endring av disse prinsippene, og kan sette de mottaksansatte i en rolle der de kan bli brukt som et ledd i en overvåking som kan være et brudd på menneskerettighetene.

Forslaget reiser grunnleggende spørsmål i forhold til vår arbeidssituasjon - spørsmål som kan deles inn i tre kategorier:

- 1. Det etiske**
- 2. Det juridiske**
- 3. Det praktiske**

#### **1. Det etiske**

Ansatte ved mottak og omsorgssentra skal bl.a. støtte og hjelpe mennesker i en vanskelig livssituasjon. Å skape tillit er en viktig del av dette arbeidet. Mennesker på flukt bærer ofte på opplevelser og erfaringer som de ønsker å fortelle om til mennesker de stoler på, og dette er en del av prosessen for å kunne etablere et

trygt og godt liv. Ved å innføre en plikt til aktivt å formidle informasjon videre, undergraver man dette tillitsforholdet. Det er lett å tenke seg eksempler der hensynet til den enkelte flyktning må veies opp mot plikten til å informere utlendingsmyndighetene. Dette vil igjen føre til store belastninger på den enkelte mottaksansatte, som allerede i dag står overfor mange dobbeltroller. Et mottak/omsorgssenter bør være et nøytralt område der selve asylsaken ikke påvirkes, og hvor de ansatte ikke blir utsatt for unødig mange vanskelige, etiske og praktiske avgjørelser.

## **2. Det juridiske**

Forvaltningslovens krav om taushetsplikt er et prinsipp tuftet på enkeltindividets behov for vern. Ved å uthule dette prinsippet for asylsøkere innfører man en forskjellsbehandling av menneskegrupper.

Norsk lov må ikke undergrave det avtaleverk som skal sikre alle mennesker lik behandling, uansett rase, kjønn, nasjonalitet etc. som er nedfelt i bl.a. FNs menneskerettighetserklæring, Barnekonvensjonen og andre internasjonale konvensjoner for behandling av flyktninger. Det er viktig at Norge følger det regelverket som er opprettet for å beskytte mennesker i en sårbar situasjon, uavhengig om vedkommende har krav på beskyttelse iht. flyktningekonvensjonen eller ikke. Vi ber derfor særlig om at lovforslaget vurderes i forhold til dette hensynet. Likheter for loven må være et absolutt krav.

Forvaltningsloven, som i dag bare gjelder ansatte i offentlige institusjoner, gir både de ansatte og beboerne den beskyttelsen begge parter har krav på. I private mottak og omsorgssentra er situasjonen noe mer diffus juridisk sett. Det er ingen saklig grunn til at den juridiske beskyttelsen skal være forskjellig i private og offentlige institusjoner. Vi vil derfor gjerne ha et regelverk som likestiller institusjonene, men da basert på den sikkerhet og beskyttelse forvaltningsloven gir.

## **3. Det praktiske**

Som nevnt krever de etiske og juridiske sidene grundige vurderinger. Men i minst like stor grad bør man se nøye på de praktiske konsekvensene av lovforslaget.

I høringsbrevet heter det: (pkt. 5.2.1.) *"Det er av avgjørende betydning for riktig og effektiv behandling av utlendingssaker, at sakene er tilstrekkelig opplyst og bygger på et korrekt faktisk grunnlag (...)"*.

Mottaksansatte har varierende kvalifikasjoner, utdanning, nasjonalitet og erfaring. Når enhver har rett til å rapportere, sier det seg selv at kvaliteten på opplysningene vil være preget av tilfeldigheter og basert på subjektive oppfatninger. Selv om det utarbeides aldri så mange forskrifter og retningslinjer for rapportering, vil utvilsomt enkeltmenneskers skjebne i enda større grad enn i dag avgjøres av tilfeldigheter. Lovforslaget strider derfor mot det likebehandlingsprinsippet som i størst mulig grad bør råde i utlendingssaker. For eksempel vil kunnskaper om kultur og språk kunne være avgjørende for å avdekke informasjon, og siden denne kunnskapen på ingen måte er likelig og

rettferdig fordelt på mottakene, vil resultatet av hva som avdekkes være svært tilfeldig. Selv på ett og samme mottak må man regne med at det kan rapporteres helt motstridende opplysninger om beboere. Hvem skal i så fall overprøve dette? Hvem skal kvalitetssikre det som opplyses? Skal man også la rapporteringsplikten - og retten - omfatte "synsing" omkring beboeres alder?

En "angiverrolle" vil gjøre mottaksansatte til en ufrivillig maktfaktor i saksbehandlingen - en makt som lett kan misbrukes både av beboere og ansatte. Situasjoner med maktbruk, trusler og hevn vil lett kunne oppstå der "gevinsten" er stor. De nye forskriftene vil etter all sannsynlighet skape mer aggresjon, mistenksomhet og motvilje blant beboere, og føre til en generell økt sikkerhetsrisiko. F.eks. vil en beboer som får avslag mye lettere kunne rette sin frustrasjon mot de ansatte, enten de har bidratt med opplysninger som fører til avslaget eller ikke. Dette er en risiko vi ikke ønsker.

Lovforslaget vil også kunne føre til rettskonsekvenser, f.eks. i forbindelse med ankesaker der den ansattes rapportering blir lagt til grunn. Hvem skal bære ansvaret hvis opplysningene viser seg ikke å være riktige og mennesker blir utvist på feilaktig grunnlag? Her savner vi en konsekvensutredning om hva endringene vil innebære for den enkelte ansatte.

Siden mange asylsøkere kan miste tillitten til de ansatte, er det sannsynlig at vi i praksis blir mindre informert om beboeres private forhold enn det som er tilfelle i dag. Slik vil loven kunne virke mot sin hensikt.

### **Konklusjon:**

Tanken bak dette lovforslaget - og de påfølgende forskrifter - synes å være å avdekke flere uriktige opplysninger enn det man gjør i dag - i den hensikt å begrense antallet personer som får opphold i Norge. Å anvende lovverket slik det her er tenkt tror ikke Fagforbundet Norsk Forening for Asylmottaksarbeidere er et effektivt verktøy for å oppnå dette målet. Dessuten vil de mange ulempene skape en mer utrygg hverdag i norske asylmottak. Vi ønsker at mottak og omsorgsentra skal være en arbeidsplass basert på et prinsipp om nøytralitet i selve asylprosessen, der både beboere og ansatte kan ivareta verdighet og integritet.

Fagforbundet Norsk Forening for Asylmottaksarbeidere tror lovforslaget vil føre til flere vilkårlige avgjørelser, og ønsker ikke å bidra til uthulning av de rettigheter flyktninger har til integritet, menneskeverd og likebehandling. Vi ønsker at lovverket skal være tuftet på verdiprinsipper nedfelt i FNs menneskerettighetserklæring, Barnekonvensjonen og andre forpliktende, internasjonale avtaler som sikrer flyktningers rettigheter, men også følge vanlige, norske rettsprinsipper om likhet. Både juridisk og i praksis skal alle mennesker likebehandles.

Vi gjør oppmerksom på at dagens lovverk ikke er noe hinder for å rapportere lovstridig virksomhet. Dessuten praktiserer mottakene en omfattende personlig kartlegging av alle beboere på vegne av UDI - der alle relevante opplysninger blir behørig belyst. Kartleggingen omfatter lengre intervjuer med beboerne, og blir

foretatt på faglig forsvarlig måte, med bruk av tolk når det er nødvendig. Ønsker utlendingsmyndighetene en bedre kvalitet på informasjon om den enkelte asylsøker, tror vi en styrking av dette kartleggingsarbeidet vil gi et bedre materiale å vurdere søknader på, enn forslaget til nye bestemmelser. Det nye lovforslaget vil innebære ekstra administrative og økonomiske ressurser som heller bør benyttes til å styrke kvaliteten i det eksisterende systemet.

Ringebu, 08.09.09

For Styret i Fagforbundet Norsk Forening for Asylmottaksarbeidere

Espen Hansen (styremedlem)