

VARSLERNETTVERKET

VARSLER VISE VE



13. august 2018

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

UTTALELSE TIL NOU OM VARSLERVERN

RETTSIKKERHET FOR VARSLERE VIL GI OSS ET TRYGGERE SAMFUNN

Til tross for at det i de senere årene har vært økt fokus på hvor viktig varsling er for demokratiet og innbyggernes sikkerhet har det ikke blitt lettere å være varslere i Norge. Kanskje snarere tvert imot. Å varsle er risikofyllt og rettsikkerheten til varslerne er ikke ivaretatt tilstrekkelig. Arbeidsmiljøloven gir ikke tilstrekkelig vern for varslere. I offentlig sektor oppleves en "frykttkultur" som utsetter rettskafne ansatte for stor risiko.

Lojalitetsplikt og omdømmebygging må ikke misbrukes

Lojalitetsplikten til ansatte i offentlig sektor er idag til hinder for varsling og i strid med ytringsfriheten og fundamentale demokratiske prinsipper. Det må bli slutt på at arbeidsgiver ensidig definerer at lojaliteten gjelder i forhold til økonomi og omdømme. Lojaliteten må være hos pasientene, elevene og innbyggerne generelt.

Flere må tørre å varsle

For å styrke varslervernet ble det innført nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven både i 2007 og 2017, men Arbeidstilsynet har ikke fått myndighet til å gripe inn i sakene. Varslere har derfor ikke hatt noe sted å henvende seg. De nye bestemmelsene har ikke fungert etter hensikten. I følge FAFO's undersøkelser har andelen som varsler om kritikkverdige forhold gått ned, andelen som mener at varsling hjelper har sunket til 36% og andelen som har opplevd negative reaksjoner på varsling har økt til 25%. I en undersøkelse fra Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) i 2013 svarte over halvparten at de tror det foregår korrupsjon i kommuner og stat. Utviklingen er urovekkende og krever politisk handling.

Frykttkultur – en fare for demokratiet og innbyggernes sikkerhet

Mange varslere straffes hardt i Norge. Det er ikke uvanlig at folk som sier fra om kritikkverdige forhold kan utsettes for trakassering, fjerning av arbeidsoppgaver, degradering og oppsigelse. Varslere har fått vanskeligheter med å få ny jobb, fått ødelagt

sin yrkeskarriere, blitt syke og i verste fall blitt uføretrygdede. Mange får ødelagt familie, økonomi og sosialt liv og preges av avstraffelsen resten av livet.

Når de ansatte er klar over de store farene ved å varsle, fører dette ofte til taushet, og at problemer, feil og mangler ties om og dekkes over. Hard HR' gjør det lettere å skifte ut ansatte. Det er skapt aksept hos fagforeningene og i rettsapparatet for at 'vanskelige' personer kan sies opp fra sin stilling og at 'samarbeidsproblemer' eller 'manglende tillit' er saklig grunn til oppsigelse. Denne utviklingen har ført til at mange frykter for sine jobber. Fryktkultur kan føre til at forvaltningen i kommuner og andre virksomheter, råtner innenfra.

Når varslere mangler støtte fra sine fagforeninger, må de for å ivareta sine interesser, reise søksmål for egen regning og risiko. I verste fall kan det påføre den enkelte utgifter opptil 1 mill kr som vil innebære økonomisk ruin for de fleste. Motparten har derimot ubegrenset tilgang til ressurser til advokathjelp og evt. dekning av saksomkostninger og erstatning dersom de taper. For den enkelte rådmann, direktør eller personalsjef er det imidlertid erfaringsmessig ingen økonomisk risiko eller fare for tap av stilling eller posisjon. Det er derfor nødvendig at varslere får fri rettshjelp og dekning av saksomkostninger slik at man kan reise søksmål uten risiko for økonomisk tap. Dagens ubalanse i ressurser medfører at de færreste våger å reise søksmål for å ivareta sine interesser.

Fagkompetanse for ledere

Vi trenger en endring av ledelses- og styringskulturen. Ledelse er først og fremst å legge forholdene til rette for at fagfolkene skal få gjort sine jobber. Vi trenger ledere på alle nivåer som ikke er redd for å gå inn enkeltsaker og gi varslere oppreisning og ansvarlige ledere stryk. Statsrådene må tilsette toppledere i departement, direktorat og helseforetak som har fersk erfaring fra praksis og evne/vilje til å stå for en kulturendring. Det samme må skje på alle nivåer i forvaltningen, kommuner og fylkeskommuner.

”Enhetlig ledelse” er en ledelsesmodell knyttet til New Public Management som har hatt uheldige konsekvenser i hele offentlig sektor – i form av ledere som mangler fagkunnskap. Vi mener at fagkompetanse skal tillegges langt større vekt. Det må innføres krav om fagkompetanse for ledere i offentlig sektor. Alle toppledere i offentlig sektor skal ansettes på åremål

Midlertidige ansettelser skaper dårlig miljø for varsling

Mange sektorer er preget av midlertidige ansettelser og vikarbruk og der er varsling spesielt vanskelig. Gjengjeldelser fra arbeidsgiver er mer krevende å dokumentere, fordi arbeidsgiver kan la være å føre opp varslere på vaktlistene, avslutte kontrakter eller unnlate å forlenge arbeidsforhold. Et varslerombud som kan ivareta ansatte med en svak tilknytning til arbeidsplassen er nødvendig. Dette er en viktig grunn til at faste ansettelser må være hovedregelen.

Vi støtter opprettelse av et varslerombud og en varslernemnd med ressurser, kompetanse og vide fullmakter

For å trygge varslere går vi inn for å opprette et eget varslerombud. Et varslerombud må være uavhengig av partsinteresser og få myndighet, kompetanse og ressurser til å gripe inn og stanse gjengjeldelsesprosesser og etterforske sakene. Et varslerombud må få myndighet til å gi varslere en formell varslerstatus og juridisk vern mot gjengjeldelse og sanksjoner.

Varslerombudet skal også bistå varslerne juridisk dersom varsleren blir utsatt for gjengjeldelser.

I tillegg må varslersombudet følge opp selve innholdet i varslene og sikre forsvarlig behandling. Erfaringene med Sivilombudsmannen tilsier at det ikke er tilstrekkelig med skriftlig saksbehandling. Vi støtter derfor også opprettelsen av en varslernemnd med spisskompetanse innen varsling, trakassering og utstøting fra arbeidslivet.

I dag har varslere ingen støttespillere, heller ikke i fagforeningene. De vil som regel ikke reise søksmål på vegne av medlemmer som har vært utsatt for trakassering og gjengjeldelse. Fagforbundet Unio har tatt konsekvensen av denne situasjonen og støtter nå opprettelsen av et varslersombud. Fagforeningenes manglende evne til å ivareta varslere og andre som er utsatt for usaklig oppsigelse tilsier en ny vurdering av ordningen med arbeidslivskyndige meddommere (aml §17-6). Fagforeningenes manglende evne til å ivareta arbeidstakeres individuelle interesser, tilsier at ordningen avvikles og at meddommere i arbeidslivssaker hentes fra det ordinære utvalg.

Gjenopptakelse og granskning av gamle saker er helt nødvendig

Et varslersombud må kunne gjenoppta gamle saker der varslere er urimelig behandlet. Disse må få oppreisning og erstatning for sine økonomiske tap.

Det har siden 1975 vært klare regler for offentlige granskninger som ivaretar grunnleggende rettsprinsipper om kontradiksjon, habilitet og nøytralitet. Disse ble lagt til grunn for granskningen av Hubred-saken i Hedmark fylkeskommune der varsleren fikk full oppreisning. Seinere har det utviklet seg en praksis hos arbeidsgivere om å gi oppdrag til konsulenter om å gjennomføre faktaundersøkelser og utredninger der arbeidsgiver alene bestemmer premissene. Vi mener denne praksisen må stanses og at alle granskninger må være nøytrale og følge prinsippene i departementets rundskriv fra 1975.

Nye rettsregler er helt nødvendig for å sikre varslerne

Vi mener at arbeidstagere som påberoper seg rett til "varslervern" skal få adgang til fri rettshjelp dersom de blir forsøkt oppsagt fra sin stilling innen en periode (f.eks. 3 år) etter at varslervernet er påberopt. Rettsreglene må endres slik at det er arbeidsgiver som må gå til søksmål for å avslutte et arbeidsforhold dersom den ansatte har varslersstatus. Dette fordi gjengjeldelsene ofte består i forsøk på å diskreditere varsleren som person, med falske beskyldninger. Udokumenterte beskyldninger om skjønnsmessige forhold som «samarbeidsproblemer», mistillit og påstander om illojalitet kan ikke være saklig grunn til oppsigelse. Vi mener det må bli straffbart å rette falske beskyldninger mot en arbeidstaker.

De ledere og arbeidsgivere som har stått for trakassering og gjengjeldelse overfor varslere, må gjøres strafferettslig ansvarlige for skaden de har påført varsleren. Straffen bør utmåles på linje med gjeldende strafferammer for andre alvorlige overgrep som ødelegger ofrenes liv og helse. I Arbeidsmiljøloven §15-12 heter det:

"I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter."

Denne åpningen har medført at arbeidsgiver risikofritt kan iverksette en usaklig oppsigelse i trygg forvisning om at de uansett vil bli kvitt vedkommende. Arbeidsgivere har ubegrensede ressurser til å rettsforfølge arbeidstakere som de har trakassert og sagt opp. Vi mener bestemmelsen i AML § 15-12 er unødvendig og bør fjernes.

Helsehjelp til varslere som har fått helseproblemer som en følge av gjengjeldelser

Yrkesmedisinsk avdeling ved Haukeland Sykehus hadde etablert tilbudet Jobbfast. Dette var det eneste tilbudet i Norge til personer som rammes av gjengjeldelse etter varsling. Det er nå lagt ned til tross for at de hadde gode resultater. Vi mener tilbudet må gjenopprettes og at et slikt tiltak bør finnes i alle regioner.

Det haster med å få på plass reell sikkerhet

De etablerte politiske partier vegrer seg for å fremme tiltak som griper inn i arbeidsgivers styringsrett, men dette må til. Det er behov for å reell sikkerhet for ansatte som varsler både av hensyn til arbeidstakerne og innbyggerne.

VARSLERNETTVERKET

Styret

Astrid Kårstad, Hordaland

Leder

Erling Steen, Aust Agder

Styremedlem

Terje Syversen, Østfold

Styremedlem

Svein Harkestad, Hordaland

Sekretær

E-post:

styret@varslernettverket.no