



DET KONGELIGE  
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET	
- 8 JUNI 2007	
ARKIVKODE:	554
SAKSNR:	200701261-40

Deres ref  
200701261

Vår ref  
200700880-/YLA

Dato  
07.06.2007

### Svar på høring over forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Vi viser til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet datert 23. april 2007.

Landbruks- og matdepartementet vil innledningsvis bemerke at vi generelt synes at utkastet til retningslinjer for varslingsrutiner er godt og at vi tror det vil være praktisk nyttig i arbeidet med etablering av virksomhetsinterne varslingsrutiner. LMD mener det vil være svært nyttig at det opprettes en veiledende mal/"plakat" slik FAD er inne på, se nærmere under spørsmål 5.

LMD har følgende tilbakemelding på spørsmålene i høringsbrevet:

- 1) Forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varslingsrutiner er ikke problematisert i retningslinjene, men dette har fått en omfattende omtale i Ot. prp. nr. 84 (2005-2006 - Lov om endringer i arbeidsmiljøloven - varslingsrutiner). Er det, etter høringsinstansenes oppfatning, behov for å redegjøre fyllestgjørende for dette i retningslinjene, og i tilfelle hvorfor?*

Landbruks- og matdepartementet mener at det er svært viktig at retningslinjene er innrettet på en slik måte at dokumentet blir et praktisk nyttig verktøy. På denne bakgrunn mener vi at det ikke bør være utførlige utredninger og drøftinger av teori i selve retningslinjene. Imidlertid bør det være løpende henvisninger til relevante dokumenter (NOU, ot.prp., innstillinger mv.) slik at brukerne kan finne frem til bakenforliggende kilder ved behov. Dette vil være særlig nyttig i det vi antar at det vil være mange brukere som skal praktisere og anvende retningslinjene som ikke er jurister.

LMD mener at det bør understrekes at grunnloven § 100 går langt i å beskytte også offentlig ansattes ytringsfrihet. Videre ber vi FAD vurdere om man i innledningen, eventuelt under pkt. 1, kan skissere noen konkrete grensetilfeller mellom ytringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling, og redegjøre for vurderingsmomenter for hvordan slike saker bør håndteres.

*2) Retningslinjene behandler i liten utstrekning omfanget av arbeidstakernes generelle ytringsfrihet. Er det, etter høringsinstansenes oppfatning, behov for å utdype noe mer om den generelle ytringsfriheten som grunnlag for retten til varsling?*

For forskningsinstituttene innenfor Landbruks- og matdepartementets sektor er det viktig å ivareta den akademiske frihet til å uttale seg vedrørende faglige spørsmål. Forskere har rett og plikt til å formidle sine resultater også i de tilfellene de akademiske resultatene innebærer kritikk mot arbeider utført hos eller annen praksis hos arbeidsgiveren. Denne retten kan ikke innskrenkes i retningslinjer for varslingsrutiner.

Det kan være en noe vanskelig grensegang mellom hva som er formidling av akademiske resultater og varsling som kommer inn under retningslinjene. I noen tilfeller kan kritikken mot andre forskningsarbeider dreie seg om avdekning av brudd på forskningens etiske retningslinjer, eller alvorlig svikt i forskningsadministrative systemer, rutiner eller ulegitimert utnyttelse av andres arbeider. Slike forhold bør dekkes av retningslinjene for varsling.

*3) Retningslinjene er innrettet mot ansatte. Bør retningslinjene også åpne for at andre som er i kontakt med forvaltningsorganer kan varsle, for eksempel konsulenter, hospitanter, traineer, de som inngir tilbud og eventuelt andre som ikke har et arbeidsforhold til virksomheten?*

Det grunnleggende hensyn til å få synliggjort uetiske/ulovlige forhold i statlige virksomheter kan tilsi at retningslinjene bør åpne for forsvarlig varsling også fra andre enn de som har et arbeidsforhold til virksomheten. Imidlertid synes LMD at det virker problematisk å utvide retningslinjene til å omfatte ulike kommersielle relasjoner utenom ansettelsesforhold, som for eksempel i forhold til innleide konsulenter, de som inngir tilbud og lignende. Et forhold er at atferden i disse tilfellene i stor grad styres av løpende kommersielle hensyn i mye større grad enn i et ansettelsesforhold. Vi er usikre på om kommersielt motivert varsling bør stimuleres utover det etiske ansvar enhver aktør vil ha.

Generelt er vi av den oppfatning at jo mindre grad av avhengighet det er mellom institusjon og tjenesteyter, jo mindre vil behovet være for å trygge varslere blant tjenesteytere. Det er derfor grunn til å verne ansatte spesielt.

*4) Retningslinjene kommer bare indirekte inn på ansattes varslingsplikt. Ansattes rapporteringsplikt er generelt omtalt i "Etiske retningslinjer for statstjenesten". Anser*

*høringsinstansene at det bør nedtegnes noe mer generelt om varslingsplikten i retningslinjene her, for eksempel i forhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 nr. 2 d om trakassering?*

LMD kan ikke se behov for noe mer om varslingsplikten i retningslinjene ut over at det det bør gå klart fram at de ansatte har en varslingsplikt og hvilke lover, regler og instruksjoner som gir denne plikten (for eksempel arbeidsmiljøloven § 2-3 og § 6-2).

*5) FAD har ikke gitt noen nærmere angivelse av hva et varsel bør inneholde. Er det ønskelig at retningslinjene sier noe konkret om dette, og hva bør i tilfelle vær med?*

Det er ønskelig at det kanskje avslutningsvis blir gitt kortfattet oppsummering, gjerne i form av en "plakat", av hva et varsel innebærer og skal inneholde. Det vil gjøre prosessen enklere både for den som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold og for mottaker av varslingen.

Det som kan være aktuelle å ta med på en varslingsplakat:

- Kort om rett og plikt til å varsle
- Hva kan/skal varsles om (eks. dårlig arbeidsmiljø, mobbing, trakassering, brudd på etisk regelverk, illojal framferd, økonomisk mislighet og andre direkte lovbrudd, fysiske feil eller mangler på arbeidsplassen, brudd på helse-, miljø og sikkerhetsregler m.m.)
- Hvordan kan en varsle (eks. internt, offentlig, anonymt).
- Hvem kan det varsles til internt (eks. avdelingsleder, direktør, verneombud, fagforening) og eksternt (tilsyn- og kontrollmyndighet, herunder politi). Det bør også sies noe om varslingsplikt til media,
- Hva et varsel skal inneholde (eks. beskrivelse av det som er kritikkverdig forhold og hvem det gjelder, hva har konsekvensene vært, har saken vært forsøkt tatt opp tidligere uten at det er gjort noe, etc.)
- Måte det varsles på. Språkbruken bør så langt mulig være saklig, nøktern og balansert
- Kort om videre saksbehandling


Hvis en slik "plakat" finnes, vil det være lettere for den enkelte virksomhet å lage gode retningslinjer for varslingsplikt, og det vil kunne bidra til en ryddigere prosess. Det bør komme tydelig fram at det er frivillig om denne formen benyttes.

*6) Har høringsinstansene noe syn på anonym varslingsplikt? Hvor langt bør retningslinjene gå i eventuelt å gi saksbehandlingsregler for anonym varslingsplikt? Bør det omtales nærmere i rutinene forholdet mellom varslingsplikt til tillitsvalgt og anonymitet?*

Hensynet til å få synliggjort uetiske/ulovlige forhold i statlige virksomheter tilsier at det også må være mulig å varsle anonymt. Ved anonym varsling vil det ofte være langt mer problematisk å undersøke og følge opp de forhold det varsles om. LMD mener at det er viktig at det jobbes videre med rutiner og fellesstenkning innenfor statstjenesten knyttet til anonym varsling.

Med hilsen

  
Siw Farstad e.f.  
avdelingsdirektør

  
Yvonne Larssen  
seniorrådgiver