

## Høringsuttalelse til ”forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling”

NTNU har som målsetting å være en kritisk og konstruktiv bidragsyter i samfunnet, med en reflektert og helhetlig tilnærming til samfunnets oppgaver og utfordringer. Universitet vil i denne rollen være en uavhengig, konstruktiv og kritisk deltaker i samfunnsdebatten og gi et kritisk korrektiv til samfunnsutviklingen. Denne utvidede samfunnsoppgaven krever også en sterk bevissthet om og fokus mot verdispørsmål i tilknytning til forskning, undervisning og formidling.

NTNU har som forsknings- og utdanningsinstitusjon tradisjoner og kultur for åpenhet og frie meningsbrytninger så vel innenfor organisasjonen som utad mot samfunnet. Fri meningsutveksling og konstruktiv kritikk er sentrale elementer i den vitenskapelige arbeidsmåten og retten til frimodige yringer fra universitetsbefolkningen i tilknytning til intern organisering, styring og ledelse er dypt forankret i organisasjonen.

Godt yringsklima er etter NTNUs oppfatning et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø, og kritiske yringer bør aksepteres som en naturlig del av alminnelig kommunikasjon og samhandling internt i en organisasjon. Som ledd i behandling av konfliktfylte forhold bør åpenhet og god kommunikasjon tilstrebes for å motvirke konfliktfylte ”varslingssituasjoner”.

NTNU legger vekt på at yringsfriheten ikke bare kan ses som en relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – men at den også må ses i forhold til grunnleggende allmenne hensyn som demokrati, fri meningsdannelse og allmennhetens tillit til offentlig forvaltning og offentlig virksomhet.

NTNU er enig i at reell yringsfrihet i stor grad er et spørsmål om kultur og holdninger. Vi er derfor i tvil om effekten av lovfesting, men mener at det vil kunne gi en viktig signaleffekt.

Med bakgrunn i erfaringene fra den akademiske universitetstradisjonen som bygger på og inspirerer til åpenhet, meningsutveksling og konstruktiv kritikk, ser universitetet positivt på at myndighetene har igangsatt et arbeid for å styrke ansattes yringsfrihet mer generelt. NTNU slutter seg i hovedsak til rapportens vurderinger og avveininger rundt problemstillingene knyttet til yringsfrihet, varsling, lojalitet og hensynet til demokratiet. Universitetet gir også sin tilslutning til hovedelementene i de tiltakene som foreslås – med lovfesting av yringsfriheten og yringsfrihetens grenser som et sentralt virkemiddel. Balansen mellom alminnelig yringsfrihet på den ene siden og arbeidsgivers legitime krav på de ansattes lojalitet på den andre, synes å være rimelig ivaretatt i de retningslinjer som skisseres.

Forslaget om lovfesting av vern mot gjengjeldelser er i denne sammenheng et nødvendig supplement for å sikre at ytringsfriheten skal bli reell. Varslers anonymitet er her et viktig hensyn. Arbeidsgruppen foreslår at plikten til ikke å avsløre varslers identitet bør ligge til det enkelte tilsyns- / rettsområdet. Dette er en kompleks problemstilling som bør vurderes nærmere. Spesielt når det gjelder intern varsling eller varsling til tilsynsmyndighet, bør en lovfesting av retten til anonymitet vurderes. Snarere enn å bidra til en ”negativ angiverkultur”, vil dette etter NTNUs oppfatning, kunne oppmuntre til varsling i linjen fremfor å gå ut offentlig

NTNU vil også understreke betydningen av at det i lovverket skilles klart mellom offentlig varsling og varsling mot tilsynsmyndighet, blant annet ved å stille lavere krav til dokumentasjon for varsling internt og mot tilsynsmyndighet enn for offentlig varsling. Det bør også fremgå at arbeidstaker har plikt til å varsle i linjen eller til tilsynsmyndighet dersom alvorlige uregelmessigheter blir observert.