



DET KONGELIGE
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENT

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok.nr.: 107
Arkivkode: 840.4	Dato: 29.03.06
Avd.: AMS / AMS1	Saksber.:
U.off.:	

Deres ref
200501903

Vår ref
200600836-/YLA

Dato
28.03.06

Høringssvar - Forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling

Vi viser til brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 23.12.2005 vedlagt arbeidsgrupperapporten "Ansattes yringsfrihet" med forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet og varsling til høring.

Landbruks- og matdepartementet mener på generelt grunnlag at det har vært en betydelig gevinst knyttet til selve prosessen rundt arbeidet med rapporten, idet det har skapt oppmerksomhet og debatt rundt emnet i media og på arbeidsplassene. Debatt skaper større åpenhet som i sin tur vil kunne bidra til en virksomhetskultur der det vil være lettere å si i fra om kritikkverdige forhold. Dette igjen vil man kunne anta vil føre til bedre arbeidsmiljø og derigjennom større produktivitet og høyere kvalitet.

LMD mener det er viktig å markere tydelig at arbeidstakere har rett til å ytre seg/varsle om forhold som berører virksomheten de er ansatt i, og at det fremkommer like tydelig at gjengjeldelse fra virksomhetens side er ulovlig. Departementet synes det er positivt at arbeidsgruppen går inn i en drøftelse der man forsøker å klargjøre hvilke hensyn som skal veies opp mot hverandre ved konkret vurdering av grensen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt. Imidlertid er vi av den oppfatning at disse drøftingene blir for prinsipielle og generelle. Disse vurderingene vil selv med de foreslåtte reglene fortsatt være svært vanskelige å foreta i praksis og vi savner en nærmere avveining og avgrensning knyttet til flere konkrete relevante problemstillinger. Eksempler på slike sondringer som det etter vår oppfatning ville vært svært nyttig å belyse nærmere er; dokumentets karakter dvs. fra hvilken type dokument henter den som ytrer seg sin informasjon (dersom det er situasjonen), hvem er det som ytrer seg/stillingsnivå, og om ytringen gjelder eget eller andres arbeidsfelt.

I forhold til dokumentets karakter mener LMD at en burde foreta en sontring mellom regjeringsnotater og lignende dokumenter som er unntatt fra offentlighet, dokumenter som er interne arbeidsdokumenter i en forberedende fase osv. I flere av disse tilfellene oppfatter departementet at det er relativ enighet om at ingen ytringsfrihet under normale omstendigheter kan gå foran kravet til fortrolighet. Samtidig kan det også i slike sammenhenger være berettiget å varsle etter en nærmere konkret vurdering. I praksis vil dette være en svært vanskelig avveining mellom virksomhetens krav til fortrolighet og retten til ytring og en drøfting ville her vært svært nyttig for de som senere skal anvende de generelle reglene som er foreslått.

Når det gjelder stillingsnivå oppfatter vi det som rimelig selvsagt at en departementsråd for eksempel ikke kan ha "ytringsfrihet" til å polemisere med sin statsråd. Om en sekretær gjør det samme er det sannsynligvis mer kurant. Tilsvarende enklere med representanter for underliggende virksomheter. I forhold til en sontring knyttet til om ytringen dreier seg om eget eller andres arbeidsområde er LMD av den oppfatning at det vil være en lavere grad av fortrolighet og større grad av ytringsfrihet desto større distanse det er til eget arbeidsfelt.

Med hilsen



Sjurd Tveit e.f.
avdelingsdirektør



Yvonne Larssen
rådgiver