

Arbeids- og sosialdepartementet - ASD
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 16/01049-2
Arkivkode: X55 &00
Saksbehandler: Barbro Noss
Deres referanse: 16/2002
Dato: 03.08.2016

Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling

Reglene om varsling har nå virket i snart 10 år, og det er naturlig å evaluere erfaringene og eventuelt gjøre justeringer som forbedrer regelverket.

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold er i utgangspunktet med på å styrke åpenhet og et sunt yringsklima i bedriftene. En kultur for åpenhet er viktig ikke bare når det er snakk om kritikkverdige forhold, men kan ikke minst bidra til å få fram forslag til forbedringer på andre områder i bedriften. Strengt tatt burde det ikke være behov for egne regler om varsling om kritikkverdige forhold dersom kulturen i bedriften er basert på åpenhet og et ønske om forbedring. Når en ser på erfaringene med varslingsinstituttet gjennom de årene dette har virket, ser vi at det dessverre ikke er slik overalt, og det bør derfor fortsatt videreføres et regelverk til vern for varslere.

Vi ser det som naturlig at også innleide arbeidstakere gis anledning til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier, og vi mener det er fornuftig å søke å klargjøre når plikten til å lage egne varslingsrutiner i bedriften inntreffer.

Vi er enig med departementet i at det er ønskelig å unnta de mindre bedriftene fra kravet om å etablere egne rutiner, og mener bedrifter med færre enn 10 arbeidstakere definitivt må unntas. Bedrifter med få ansatte har sjelden egen HR-funksjon som ivaretar utarbeidelse av slike rutiner, samtidig som forholdene normalt er så vidt oversiktlige i en liten bedrift at varslingsrutiner ikke er nødvendige. Vi mener grensen for plikten til å utarbeide varslingsrutiner godt kunne vært satt høyere, for eksempel ved 20 arbeidstakere. Arbeidstilsynet vil likevel slik det framgår av forslaget til § 2 A-3 (2) etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten kunne fastsette at også virksomheter med færre enn 20 arbeidstakere skal utarbeide varslingsrutiner. En grense på 20 arbeidstakere vil redusere belastningen for de små bedriftene, samtidig som Arbeidstilsynets involvering kan sikre at det etableres rutiner der det er behov også i mindre bedrifter.

At det skal framgå direkte av lovteksten hvilke minimumskrav som stilles til varslingsrutinene, anses som en klargjøring og en god veiledning til bedriftene.

På et punkt er vi kritiske til forslagene i høringsnotatet. Det gjelder forslaget om beskyttelse av identiteten til den som varsler til offentlige myndigheter. Vi er uenige i at muligheten for kontradiksjon ivaretas tilstrekkelig ved at den det varsles om gis innsyn i innholdet i

varslingen; faktiske opplysninger og et sammendrag eller bearbeidelse av faktum – og at identiteten til den som varsler dermed kan holdes hemmelig.

For det første kan en slik regel gi varslere «falsk trygghet» i og med at en varsler aldri vil kunne være sikker på at identiteten vil kunne holdes skjult selv om den offentlige myndigheten pålegges taushetsplikt. Dersom det senere blir en tvist for domstolene vil identiteten kunne blir gjort kjent. En kan ikke se bort fra at den det varsles om ser seg nødt til å gå til domstolene for å få innsyn i hvem som har varslet og dermed kunne imøtegå beskyldninger.

Viktigere er imidlertid faren for misbruk av offentlige myndigheters posisjon.

Vi er skeptiske til argumentasjonen som framsettes som bakgrunn for forslaget: «*Enkelte undersøkelser gir som nevnt inntrykk av at nesten halvparten av norske arbeidstakere unnlater å varsle om forhold de anser som alvorlige eller kritikkverdige, og at den viktigste grunnen er frykten for represalier. Represalier fra arbeidsgiver på grunn av varsling kan tenkes unngått dersom det forblir ukjent hvem som har varslet myndighetene*». Vi opplever at det med denne argumentasjonen tegnes et bilde av et arbeidsliv vi ikke kan kjenne oss igjen i.

Erfaringsmessig vet vi at varslersens identitet kan være en viktig opplysning når varselet skal vurderes. Det er mye enklere å følge opp et varsel dersom man har anledning til å samtale med varsleren. Det vil for eksempel gjerne være behov for å bringe klarhet i innholdet i varselet, og det sier seg selv at dette er vanskelig med anonyme varsler. Det er heller ikke til å komme fra at varsling kan være urettmessig, og at «varsling» benyttes for å sverte en leder eller en kollega man har kommet på kant med eller lignende. Terskelen for å komme med «falske» varsler, og benytte offentlige myndigheter i en hevnaksjon mot enkeltansatte eller mot bedriften, vil kunne senkes betraktelig ved innføring av taushetsplikt om varslersens identitet. Det vil kunne sette den offentlige myndigheten i en vanskelig situasjon, der det å bringe klarhet i hva saken faktisk dreier seg om vil kunne bli svært krevende.

Høringsnotatet beskriver hvilke regler overnasjonale organer og de nordiske landene har innført i forhold til varsling. Når en ser hvor begrenset omfang slike regler har alle andre steder enn i Norge (både i forhold til hvilke områder og alvorlighetsgraden av forhold reglene gjelder for), kan det være ekstra grunn til å utvise forsiktighet med å åpne for mekanismer med potensiale for å kunne misbrukes, og der myndighetene kan bli sittende i en form for gisselsituasjon. Det er grunn til å tenke seg om to ganger før en setter norske myndigheter i en situasjon der de vil kunne ha problemer med å sikre at saken blir tilstrekkelig opplyst, og dermed kan komme i skade for å treffe feil beslutninger. Vi frarår derfor innføring av forslaget om taushetsplikt om identiteten til en arbeidstaker som varsler til offentlige myndigheter.

Med hilsen

Björg Ravlo Rydsaa
Administrerende direktør

Frode B. Nilssen
Direktør arbeidsgiverservice