

Akademikerne

Vår ref: LHH 10. august 2018

### **Teknas innspill til høringsvar - NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet**

Vi viser til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet 25. april angående NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern.

Tekna er Norges største fagforening for arbeidstakere med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap og den største fagforeningen i Akademikerne. Vi organiserer 74.000 medlemmer som jobber for å løse samfunnets utfordringer gjennom innovasjon og ny teknologi.

Aller først vil Tekna understreke at vi er positive til at regjeringen har tatt initiativ til å se nærmere på systemet for varsling i arbeidslivet. Den norske modellen er bygget på trygghet for den enkelte arbeidstaker. Retten og muligheten til å varsle om utfordringer eller kritikkverdige forhold på arbeidsplassen er av vital betydning for å sikre denne tryggheten. Muligheten til å varsle bidrar også til produktive og verdiskapende arbeidsplasser og en effektiv offentlig sektor ved at problematiske forholdet blir belyst og adressert heller enn dysset ned.

#### **Om forslagene om å opprette varslingsombud, varslingsnemd og potensiell ny varslingslov**

Utfordringene knyttet til varsling er, som utvalget påpeker, i stor grad knyttet til bevisstgjøring og kunnskap om hvordan man håndterer varslingsprosesser på en god måte. Forslaget om et eget varslingsombud som skal ha som rolle å spre kunnskap om varslingsfeltet kan være et viktig bidrag i denne sammenhengen men må i så fall ha et tydelig og avgrenset mandat for å veilede og støtte arbeidstakere involvert i varslersaker. Utvalgets kommentar om at et slikt ombud også kan tillegges ansvar for å øke bevisstheten om varsling generelt kan undergrave det som burde være et slikt ombuds kjerneoppgave, nemlig å bistå arbeidstakere som er involvert i en vanskelig prosess. Det er i tilfelle viktig at et slikt organ foretar veiledning i tett kontakt med den ansattes tillitsvalgte på arbeidsplassen. Hvorvidt dette er en oppgave som bør legges til et eget ombud, eller om Arbeidstilsynet bør fortsette å ha veiledningsansvar som i dag, men med et noe utvidet mandat er Tekna noe usikre på. Prosessuelt mener vi at Arbeidstilsynet i dag gjør en god jobb, har et etablert

system og erfaringer med tilsvarende arbeide. Tekna er usikre på om opprettelsen av et eget ombud vil tilføre noe ekstra i denne forbindelsen.

Forslaget om opprettelsen av en varslingsnemnd er Tekna i utgangspunktet positive til men da under den forutsetningen om at utvalgets vurdering om at dette vil lede til rimeligere og bedre tvisteløsninger i varslingsaker. Det kan virke prosessdempende dersom varslingsnemnden raskt og enkelt kan gi begrunnede vurderinger av en varslingsnemnd.

Angående spørsmålet om hvorvidt det bør utføres en utredning av behovet for å skille ut bestemmelsene om varslingsnemnd i en egen lov mener Tekna at dette kan være en god ide for å få klarhet i en del av spørsmålene som utvalget har løftet i sin rapport. Det vil også sette et større fokus på varslingsnemnd og verdien av dette for arbeidstakeren og samfunnet. Tekna forutsetter at dagens regler beholdes i arbeidsmiljøloven, og at en ny varslingslov først og fremst regulerer varslingsombud og varslingsnemnd, og at reglene i arbeidsmiljøloven i tilfelle gis tilsvarende anvendelse også utenfor arbeidslivet.

### **Forslag om endringer i lovteksten i arbeidsmiljøloven**

Tekna deler utvalgets overordnede vurderinger av forholdet mellom varslingsnemnd og yringsfrihet. Yringsfriheten må løftes frem som en sentral verdi og tolkningsparameter i varslingsaker. Videre er Tekna positive til utvalgets intensjon om å tydeliggjøre eksisterende lovverk og bidra til økt bevisstgjøring rundt varslingsnemnd, hvordan varslingsnemnd skal foregå på forsvarlig vis og hva som er å anse som «kritikkverdige forhold». Tekna er likevel usikre på om en del av forslagene utvalget har fremmet er tydelige nok til å få den ønskede effekten.

### **Nytt punkt i formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven**

Tekna er i utgangspunktet positive til utvalgets forslag om at hensynet til et «godt yringsklima i virksomheten» innlemmes i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse men mener at det konkrete forslaget til ny tekst kunne være tydeligere. Begrepet «godt» åpner for skjønn og kan anses som upresist. Tekna mener ordet «tilfredsstillende» kan være et bedre alternativ. Dette vil tydeliggjøre at vurderingen av yringsklimaet i virksomheten må vurderes opp mot etablerte normer heller enn å etterlates til skjønn. Dette vil også kunne være pedagogisk nyttig da det indikerer at yringsklima har en viktig funksjon for både virksomheten og den enkelte ansatte ved å skape en kultur for involvering og deltagelse blant de ansatte.

Ordet «yringsklima» kan også være uklart. Siden utvalget henviser til betydningen av kultur i virksomhetene, mener vi at ordet yringskultur fremstår som mer presist og gir bedre veiledning til partene.

Det er også en videre begrensning i at forslaget begrenser seg til «yringsklima i virksomheten». Tekna mener at dette er en unødvendig innskrenkning av den ansattes yringsfrihet. I stedet bør ordene «i virksomheten» fjernes slik at de ikke kan tolkes slik at rettighetene som ligger til grunn

begrenser seg til ytringer som kun fremmes internt. Den ansattes frihet til å ytre seg offentlig om forhold i virksomheten begrenses uansett av den enkelte arbeidstakers kontraktsfestede lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.

### **Forslaget om å innta henvisning til Grunnloven i arbeidsmiljølovens varslingskapittel.**

Angående forslaget om å henvise til grunnlovens §100 om ytringsfrihet i varslingsreglene er Tekna positive til utvalgets intensjon men vil understreke at for å få den pedagogiske effekten utvalget ønsker å oppnå må det være flertallets forslag som vedtas. Flertallets foreslåtte ordlyd: «rett til å ytre seg om forhold i virksomheten» vil bidra til å tydeliggjøre gjeldende lovverk slik vi forstår det. Dette innebærer at det legges til grunn at den enkelte arbeidstaker har en generell rett til å ytre seg om forhold i virksomheten og at vurderinger om hvorvidt ytringen er i tråd med arbeidstakers kontraktsfestede lojalitetsplikt, om ytringen skal kunne anses som varsling og om varslingen i så fall er forsvarlig fremlagt blir gjenstand for vurdering i den enkelte saken.

Mindretallets foreslåtte ordlyd: «rett til å varsle om kritikkverdige forhold», vil derimot ha den motsatte effekten. For det første benytter mindretallets forslag ordet «varsle» heller enn ordet «ytre» og undergraver dermed den koblingen til ytringsfriheten som tolkningsramme for regelverket. For det andre er mindretallets forslag om å begrense seg til «kritikkverdige forhold» ikke en klargjøring av gjeldende regelverk. En arbeidstaker har allerede rett til å ytre seg om forhold i virksomheten og først i den påfølgende undersøkelsen vil det komme frem om forholdet var kritikkverdig eller ikke. Mindretallets formulering kan dermed bidra til å utydeliggjøre arbeidstakeres rettigheter, stikk i strid med utvalgets intensjoner.

### **Om klargjøring av begreper i varslingskapittelet.**

Tekna støtter utvalgets forslag om tydeligere definering av hvem som skal omfattes av reglene og klargjøring av lovens begreper. Det er spesielt et tydelig behov for en tydeliggjøring av hva som menes med «kritikkverdige forhold». Dette mener Tekna er pedagogisk viktig og vil bidra til å bygge kultur og forståelse av hva reglene egentlig regulerer. Utvalgets forslag til lovtekst, der kritikkverdig er definert, fremstår som et godt virkemiddel som gir veiledning til partene. Tekna merker seg at ordlyden ikke er ment å være uttømmende, jf forslagetets ordlyd «herunder».

Tekna merker seg videre utvalgets presisering av at faglige uenigheter ikke skal anses som varsling i lovens forstand. Samtidig vil ikke nødvendigvis en uenighet alltid lett kunne defineres som enten faglig eller ikke. En videre eksemplifisering av begreper og ord og uttrykk kan uansett med fordel defineres i varslingsrutinene i virksomhetene.

Hensynet til bedriften og andre ansatte gjør varslings saker ofte til en krevende prosess for den enkelte arbeidstaker. Dette gjelder både den som varsler, men også den som varselet retter seg mot. Lojalitetshensyn som følge av ansettelsesforholdet kan også gjøre det vanskelig å vurdere når det kan, og bør, varsles. Det er derfor viktig at lovverket tydeliggjør hva som ligger i uttrykket

«forsvarlig varsling». Tekna er likevel opptatt av at forsvarlighetskravet ikke skal danne en hindring eller begrensning som oppfattes for stor ift retten til å varsle fra om kritikkverdige forhold.

### **Særlig om tillitsvalgets rolle og funksjon i varslingsaker.**

Tekna mener det er viktig at rollen til tillitsvalgte i varslingsprosesser fremheves og tydeliggjøres, både i en eventuell ny varslingslov, og i mandatet til det foreslåtte varslingsombudet. Varsling til tillitsvalgt anses som en forsvarlig varsling. I praksis kan likevel en slik varsling oppfattes som vanskelig for den tillitsvalgte. Dette gjelder både i forhold til om den ansatte bare skal videreformidle varslingen eller ikke, og om den tillitsvalgte blir part i en senere sak eller undersøkelse om varslingen. Også spørsmål om håndteringen av de opplysninger den tillitsvalgte mottar, lagring og eventuell gjenbruk stiller særlige spørsmål. Dette er forhold som bør drøftes nærmere av departementet.

Med vennlig hilsen

Tekna – teknisk-naturvitenskapelig forening



Ivar Horneland Kristensen

Generalsekretær