

Arbeids- og sosialdepartementet

0030 Oslo

3. september 2018

Vår ref. 534745/v4

Deres ref. 18/1189

## **Høring - NOU 2018: 6 Varsling - verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet**

NITO, Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med våre 87 000 medlemmer.

NITO viser til departementets høringsbrev av 25. april 2018 med varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet.

Varslingsutvalgets har i sin utredning foreslått en rekke tiltak for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Overordnet vil NITO gi uttrykk for at vi synes utvalget har avgitt en god og grundig utredning, som gir et godt utgangspunkt for viktige diskusjoner om temaet.

NITO vil i det følgende kommentere de mest sentrale forslagene som utvalget har kommet med. NITO vil også knytte noen særskilte kommentarer til ivaretagelsen av den som i enkelte tilfeller blir varslet om.

### **Organisatoriske tiltak**

NITO støtter utvalgets forslag om at det i tillegg til Arbeidstilsynets generelle veiledningsarbeid vil være hensiktsmessig å opprette et kontaktpunkt for støtte og veiledning i konkrete saker. Dette vil være til god hjelp ikke bare for enkeltindivider, men også for saksbehandlere hos partene som står overfor vanskelige problemstillinger.

#### *Opprettelse av varslingsenhet eller Varslingsombud*

NITO deler utvalgets vurderinger rundt å opprette en varslingsenhet hos Arbeidstilsynet.

Vi mener at en varslingsenhet bør plasseres hos Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) framfor å opprette et eget Varslingsombud. Begge løsninger vil innebære en grenseoppgang til Arbeidstilsynets kompetanse og en oppbygning av tverrfaglig kompetanse. Imidlertid vil en plassering hos LDO spare samfunnet for økonomiske midler til etablering av en ny etat og ressurser til drift. Det må uansett plassering av enheten brukes midler til å kommunisere om enhetens rolle.

#### *Opprettelse av en tvistenemd*

NITO mener utvalgets forslag om å etablere et lavterskeltilbud i form av en tvisteløsningsnemnd er et godt tiltak. Dette vil være et raskere og rimeligere alternativ til å konkludere i saker, framfor dyre og krevende domstolsbehandlinger.

### *Ekstern granskning*

NITO er svært skeptisk til ulike former for granskning i saker som dette. Store virksomheter hyrer inn tredjeparter til å gjøre undersøkelser. Ikke alle slike granskninger er like vellykkede. Den som foretar granskningen er arbeidsgivers oppdragstaker. Forholdet mellom gransker og arbeidsgiver påvirker tilliten til granskningen, som ikke alltid er like god som der det er en objektiv tredjepart inne.

Det er derfor et behov for lovmessige skranker for slik granskning. Vår erfaring er at eksterne granskere kan få stor makt, ikke bare i selve granskningen, men også i forbindelse med de konklusjoner som tas i varslersakene. Den eksterne virksomheten utfører ikke bare selve granskningen, men sitter også mange ganger i varslingsutvalget som skal konkludere på om det er skjedd et brudd på lov, regler eller etiske retningslinjer. NITO er skeptiske til eksterne granskere som både gransker og i ettertid skal vurdere bevis de selv har innhentet.

### **Plassering av varslingsreglene**

NITO mener varslingsregler knyttet til arbeidslivet bør nedfelles i arbeidsmiljøloven slik som i dag. Det er her arbeidstakere og tillitsvalgte vil søke etter hvordan temaet er regulert.

Ved opprettelse av en tvisteløsningsnemd og en varslingsenhet må dette reguleres hensiktsmessig.

Opprettes varslingsenhet hos LDO taler mye for å regulere dette i sammenheng med LDOs øvrige kompetansebestemmelser. Likevel vil det av pedagogiske grunner være hensiktsmessig å plassere disse i arbeidsmiljøloven. Det samme vil gjelde reglene om tvisteløsningsnemda. Det pedagogiske hensynet kan ivaretas med en henvisning til LDO i arbeidsmiljøloven.

### *Varslingsregler for andre enn arbeidstakere*

#me-too sakene det siste året aktualiserer behovet for en lovregulering for andre grupper enn arbeidstakere. Organisasjoner av ulik art er møteplasser for mange mennesker, og det kan oppstå forhold som er kritikkverdige. For å gi trygghet til de som er med i organisasjonen og samfunnet forøvrig til at det er greit å varsle om kritikkverdige forhold og at disse behandles på en god måte. Dette kan gjøres gjennom egne klare og tydelige lovbestemmelser. NITO mener dette vil være til fordel både for den som varsler og den det eventuelt blir varslet om. Mange organisasjoner har utarbeidet interne rutiner for mottak, saksbehandling og oppfølging med reglene i arbeidsmiljøloven som mal. Ved å ha egne regler vil man unngå at det kommer opp problemstillinger om dette er riktig når saken ikke gjelder arbeidstakere.

NITO mener imidlertid at spørsmålet bør utredes nærmere før det utarbeides egne regler.

### **Tiltak for opplæring og kommunikasjon**

Det er positivt at Arbeidstilsynet skal gjennomføre seminarer med temaer som vil bidra til å øke kunnskapen om ytringsklima i virksomheter og mottak og behandling av varsler.

NITO støtter også forslaget om å utarbeide en nasjonal veileder i fellesskap med partene i arbeidslivet og myndighetene. Et slikt samarbeid vil bidra til å belyse de ulike problemstillingene man møter i saker der det er varslet om kritikkverdige forhold. En veileder og annen lett tilgjengelig informasjon om forhold rundt varsling vil etter vår oppfatning kunne være et bidrag til å endre holdninger. Det vil også være lett tilgjengelig for alle.

NITO håper lett tilgjengelig informasjon vil bidra til å gjøre noe med varslingskulturen i virksomhetene, slik at det blir greit å ytre seg – også det som kan være kritikkverdig.

### **Kritikkverdige forhold**

Begrepet i lovteksten, *kritikkverdige forhold*, er godt innarbeidet og derfor er hensiktsmessig å beholde. NITO deler utvalgets vurderinger om endringer i lovteksten som gjøre den lettere tilgjengelig og tydelig om hvilke typer forhold det kan varsles om. En ikke-uttømmende opprømsing som er foreslått av utvalget kan bidra til dette og NITO er således positive til en slik endring i lovteksten.

NITO er imidlertid skeptiske til det foreslåtte unntaket om «eget arbeidsforhold». Vi mener den foreslåtte lovteksten vil kunne favne videre enn det utvalgets drøftelse legger opp til. Dette kan medføre at unntaket vil bli brukt i for stor grad av arbeidsgiver. Hva som omfattes av arbeidstakers eget forhold bør derfor presiseres ytterligere. NITO foreslår derfor at ordet *bare* inntas i den foreslåtte bestemmelsens siste ledd, i tråd med utvalgets drøftelse på side 157 første spalte:

*Klage som bare gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen...*

### **Forsvarlig fremgangsmåte**

NITO mener det må settes et krav om at varslingen skjer på en forsvarlig måte. For å skape nødvendig forutberegnelighet for den som vurderer å varsle, må hva som anses som forsvarlig fremgangsmåte være tydelig og lett tilgjengelig i lovteksten.

Det bør derfor både framgå av lovteksten hva som er lovens krav for forsvarlig fremgangsmåte. NITO mener at å fjerne begrepet «forsvarlig» kan lede til at gjeldende rett på sikt vil endres. Beholdes begrepet i lovteksten er det klart at gjeldende rett ikke skal endres og at endringene er ment å tydeliggjøre lovens krav. Selv om vi ser at begrepet muligens kan skape en terskel for å varsle, mener vi at ved å ta inn i lovteksten hva som anses som en forsvarlig fremgangsmåte vil dette trygge situasjonen på hvordan man skal gå frem som varsler.

Utgangspunktet for varslingsutvalgets arbeid har vært å foreslå tiltak, herunder endringer i lovteksten som kan bedre varslingsmiljøet. NITO mener at det bør framkomme av lovteksten at dersom varsleren har fulgt framgangsmåten som følger av lovforslaget, så er det varslet forsvarlig og dette selv om forholdet det er varslet om ikke viser seg å være kritikkverdig. Dette vil være hensiktsmessig for å hindre gjengjeldelsessituasjoner.

### **Arbeidsgivers aktivitetsplikt i varslingssaker**

Virksomhetens plikt til å utarbeide rutiner trådte i kraft 1. juli i fjor. Hvordan denne endringen har virket på håndtering av varsler og den som varsler er det for tidlig å si noe konkret om.

NITO er positive til at lovteksten endres slik at de interne rutinene evalueres jevnlig og i et samarbeid mellom partene i virksomheten. Vi mener dette kan bidra til å skape holdninger i virksomheten om at å si ifra om kritikkverdige forhold er ønsket og ikke nødvendigvis en negativ situasjon.

NITOs erfaring med ulike varslingssaker er at det ikke nødvendigvis er så vanskelig å varsle, men at det er opplevelsen av gjengjeldelse og arbeidsgivers saksbehandling som er hovedproblemet. Særlig gjelder dette saker som faller innunder arbeidsmiljølovens kapittel 4. Vi mener derfor det er nødvendig at lovbestemmelsen om plikt til å utarbeide skriftlige rutiner også setter krav til virksomhetens mottak, behandling og oppfølging av varsler.

### **Ivaretagelse av den det varsels om**

Et lovkrav om at det skal lages rutiner for mottak, behandling og oppfølging av et varsel vil nødvendigvis gjøre en bevisstgjøring av ivaretagelse av den omvarslede, særlig i det vi kan kalle «kapittel 4 saker». Selv om det er utfordringer ved ivaretagelse av den som varsler og at fokuset rettes mot denne og ikke innholdet i varselet, er det NITOs erfaring i flere saker at arbeidsgiver kan «glemme» den som er omvarslet også skal ivaretas etter arbeidsmiljøloven. Vi har blant annet erfart dette i saker

der det er en mellomleder det er blitt varslet på. NITO har flere medlemmer i slike posisjoner. Det har også vært utfordringer i ivaretagelsen av den det er varslet om i saker der varslingen mottas etter andre lovregler, f.eks. opplæringslovens § 9a. Arbeidsgivers oppfyllelse av pliktene etter opplæringsloven skjer etter vårt syn på en slik måte at arbeidsgiver bryter sin omsorgsplikt etter arbeidsmiljøloven.

NITO mener derfor at ivaretagelsen av den omvarselede, der denne er arbeidstaker bør fremkomme av lovbestemmelsen. En mulighet å gjøre dette på er at arbeidsmiljølovens § 2A-3 (5) bokstav c) utvides med følgende bisetning: ...av varsling, herunder *hvordan den det er varslet om skal ivaretas*.

### **Forholdet mellom varslingsregler og yringsfriheten**

Varslingsutvalget peker på at for å få varsling til å fungere så må det gjøres noe med holdningene til det å si fra om kritikkverdige forhold i virksomhetene. Et forslag for å bidra til å gi signal om at varsling er ønsket, er å gi signal om at yringsfriheten står sterkt, også i arbeidsforhold. NITO støtter her flertallets forslag om å ha en tydelig henvisning til Grunnlovens bestemmelse om yringsfrihet.

### **Endringer i regler om oppreisning og objektivt ansvar og erstatningsnivået**

NITO støtter forslaget om at brudd på forbudet om gjengjeldelse kan gi erstatning for økonomisk tap og at grunnlaget for dette er objektivt ansvar. Skyld kan være vanskelig å bevise.

Videre støtter NITO flertallet i utvalget i at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt kan gi grunnlag for oppreisning og erstatning. NITO mener at det av pedagogiske grunner bør fremgå klart og tydelig av lovteksten og ikke bare følge av forbudet mot gjengjeldelse.

Med vennlig hilsen

  
Trond Markussen  
President

  
Steinar Sørli  
Generalsekretær