



norsk lektorlag

Arbeids – og sosialdepartementet

Oslo, 30.september 2016

Høringsuttalelse om endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling

Vi viser til departementets høringsbrev og notat av 20.juni 2016, og oversender herved Norsk Lektorlags høringsuttalelse i saken.

Arbeidsmiljølovens § 2-4 om varsling skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold, likevel er det vår erfaring at undervisningspersonell i skolesektoren opplever at det ikke nødvendigvis er full aksept for å ytre seg. Vi er derfor positive til lovendringer som legger forholdene bedre til rette for at arbeidstakere kan varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Norsk Lektorlag støtter de foreslåtte endringene, og tror disse grepene samlet sett kan gi bedre vilkår for varsling i Norge.

Mange av Lektorlagets medlemmer i grunnskole og videregående skoler erfarer at den reelle muligheten for å varsle, er for dårlig. Ytringskulturen i skolen er i høy grad preget av en lojalitetskultur, hvor ansatte vegrer seg for å varsle. Når ansatte og tillitsvalgte fremmer systemkritikk, påberoper skolelederne seg ofte styringsrett, og den ansatte blir refset. Våre medlemmer erfarer at skoleledelsen mange steder synes å være så opptatt av skolens omdømme, at de ansatte i praksis oppfordres til å sensurere kritikk. Skoleledelsen er ofte redde for et negativt fokus på egen skole i mediene, som igjen kan ramme søkning til skolen (videregående skoler i områder med fritt skolevalg).

I tillegg til en slik lojalitetskultur kan også medieoppslag om hvor vanskelig det er å være varsler gjøre at mange ansatte vegrer seg for å melde fra om kritikkverdige forhold. Prisen man må betale for å si fra kan synes for høy.

I en spørreundersøkelse foretatt i november 2015 blant lektorlagets medlemmer i skolen, framkommer det at 28 % velger å ikke kritisere forhold ved sin skole fordi de er redde for negative reaksjoner fra skolens ledelse. 33 % er redd for å kritisere forhold ved skolen *i offentligheten* av frykt for negative reaksjoner. Kjennskapen til regelverket bør også styrkes blant arbeidstakere. I samme spørreundersøkelse svarte 35 % av lektorene «vet ikke» på spørsmål om de fritt kan uttale seg om kritikkverdige forhold ved egen skole.

Postadresse:

Pb. 7037 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.norsklektorlag.no

Tlf.: 24 15 50 00

Besøksadresse:

Torggata 2
0181 OSLO

sekretariatet@norsklektorlag.no

Organisasjons.nr.: 879 495 512

Fafo-rapport 2016:34 ¹viser de samme tendensene. For mange arbeidstakere har dårlig eller ingen kjennskap til arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser.

Vi mener forholdene må legges bedre til rette for en åpenhetskultur i skolen, hvor ytringer og kritikk kan framsettes. Derfor er det svært viktig at regjeringen er tydelige på at skoleeiere og skoleledere plikter å tilrettelegge for et godt klima for ytringer i skolen. Dette vil trolig også ha en effekt på hvordan saker som kan betegnes som varsling, håndteres av skoleledelse og skoleeier. Vi støtter derfor at varslingsrutinene skal inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold.

Det er viktig for politikernes beslutninger – og for demokratiet - at kritikkverdige forhold kommer frem. Lærere og lektorer kjenner skolen godt, og kan uttale seg med god innsikt om skolens interne forhold. Lovverket må være svært tydelig, slik at ansatte tør å ytre seg og varsle. Derfor er det svært positivt og nødvendig at regjeringen med dette rydder opp og samler varslingsreglene i et eget nytt kapittel i arbeidsmiljøloven.

Norsk Lektorlag støtter forslaget om at alle virksomheter med mer enn ti ansatte blir pålagt å ha varslingsrutiner og eget varslingsvern også for innleid arbeidskraft. Fafo² viser at varslingsrutiner øker sannsynligheten for at man varsler.

Lektorlaget støtter at tillitsvalgte gis en rolle som arbeidstakers representant i utarbeidelsen av varslingsrutiner, og at rutinene gjøres tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten. Vi vil bemerke spesielt at denne bestemmelsen må forstås slik at dette gjelder alle tillitsvalgte, uavhengig av hvor mange arbeidstakere vedkommende representerer.

Fafo-rapport 2016:34 tegner et bilde av manglende opplæring av varslingsmottakere og sviktende tro på verdien av varslingsbestemmelsene. Dette er bekymringsfullt. Vi mener det bør stilles krav til at ledere følger opp varsling på en god måte. Opplæring er viktig, og den bør også innebære at ledere, tillitsvalgte og verneombud sammen drøfter dilemmaer og problemområder, for eksempel i form av case-eksempler.

Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet

Vi ser at forslaget om identitetsbeskyttelse for varsleren kan være et viktig tiltak for å legge forholdene til rette for varsling. Samtidig ser vi et dilemma ved en slik bestemmelse.

Arbeidsmiljølovens § 2-4 regulerer arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det fremgår av lovens forarbeider at de kritikkverdige forhold det varsles om kan være relatert til for eksempel arbeidsmiljøet. Det kan gjelde straffbare forhold, men også ulovlige forhold som ikke er straffbare. Et eksempel er arbeidsgivers unnlattelse av å følge opp sine plikter i henhold til arbeidsmiljøloven. Vi er klar over at Arbeidsmiljølovens § 2-4 er ment å favne om mange ulike typer varslersaker og at brudd på arbeidsmiljøloven kun er en av flere typer saker som kan tenkes å være omfattet. Som arbeidstakerorganisasjon har vi først og fremst erfaring med saker relatert til arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Dette er vårt utgangspunkt for vurderingene som følger.

Det hender at kritikkverdige forhold relatert til psykososiale forhold i arbeidsmiljøet på en skole meldes fra til fylkeskommunen. Grunnen kan f.eks. være at rektor ikke tar tak i de problemene ved arbeidsmiljøet som de ansatte opplever. Dårlige psykososiale forhold i et

¹ Fafo-rapport 2016:34: Varsling og ytring blant medlemmer i sju fagforbund.

² Fafo-rapport 2016:33 Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016.

arbeidsmiljø kan ha flere grunner. I de tilfellene hvor ansatte anklages for å medvirke til et dårlig arbeidsmiljø vil saken kunne utvikle seg til en personalsak. Det er ikke uvanlig at anklagene i slike saker gjelder forhold som ligger langt tilbake i tid. Anklagene er ofte generaliserte og lite konkrete. For å kunne uttale seg om anklagene er vedkommende avhengig av at de konkretiseres. Identiteten til varsler kan i noen tilfeller være viktig i denne sammenheng.

Arbeidsgiver må i slike saker ivareta rettssikkerheten til alle parter, her er kontradiksjon et vesentlig element. Hvis identiteten til varsler skal beskyttes blir det enda viktigere at arbeidsgiver sørger for at kontradiksjonsprinsippet ivaretas på en god nok måte. I slike saker har vi erfart at det kan være utfordrende å få innsyn i anklagene selv om arbeidstaker er part i saken. Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver begrunner dette med behovet for å verne om vedkommende som har varslet. Vi er bekymret for at arbeidsgiver skal kunne gjemme seg bak en bestemmelse om identitetsbeskyttelse på bekostning av rettssikkerheten til den som anklages.

Varslere er en utsatt gruppe. Jo grovere brudd på lovverket, jo større oppleves behovet for beskyttelse å være. Dette må være et element i arbeidsgivers avveining mellom beskyttelse av varsler og ivaretagelse av parten(es) rett til kontradiksjon. Arbeidsmiljølovens bestemmelse om varsling har ingen klar avgrensning og i gråsonetilfeller vil det oppstå spørsmål om hvem som kan påberope seg varsleridentitet. Dette vil få enda større betydning ved innføring av en bestemmelse om identitetsbeskyttelse. Vil det være opptil enhver å kunne definere seg selv som varsler og dermed oppnå identitetsbeskyttelse?

Selv om lovendringene kan reise noen problemstillinger som bør belyses grundigere, ser vi at den foreslåtte lovendringen kan føre til at flere vil tørre å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Til tross for vår bekymring for hvilken utvikling denne bestemmelsen kan føre til når det gjelder arbeidsgivers håndtering av personalsaker, støtter vi dermed forslaget.

Med vennlig hilsen



Rita Helgesen
Leder
Norsk Lektorlag