



POLITIET

Høring om varslings

SØR-VEST POLITIDISTRIKT

Vurderingsgruppen Thor Pundsnes (HMS-leder)
for varslings: Truls Wessel (HR-leder)
Alf Magne Nystrøm (HVO)
Fravær: Pål Jæger Pedersen
Direktør HR / HMS: Modolf Haraldseid

HØRING OM VARSLING – TILBAKEMELDING FRA SØR-VEST POLITIDISTRIKT

INNLEDNING

Vurderingsgruppen for varslingsaker er tatt med på råd og har gitt sine innspill (HR-leder Truls Wessel og HVO Alf Magne Nystrøm).

VARSLINGSOMBUD OG TVISTENEMD

Sør-Vest politidistrikt mener at alt som angår varslings som en hovedregel skal holdes innen virksomheten. Et varslingsombud vil være et eksternt tiltak. Et varslingsombud vil kunne frata arbeidsgiver myndighet og handlingsrom for håndtering av varslingsaker. Det vil være grunn til å anta at arbeidstaker vil oppleve/tenke at den reelle myndigheten for definisjonsmakt vil være utenfor virksomheten og ikke ligge til arbeidsgiver og lokalt partssamarbeid. En svekkelse av arbeidsgivers myndighet og mulighet til å styre en varslingsprosess vil kunne føre til en ytterligere byråkratisering samt innskrenke arbeidsgivers handlingsrom for rask håndtering.

Om en anser at det er behov for et varslingsombud må en skille mellom på den ene siden de store og mellomstore virksomheter som en må forvente har ansatte innen HMS og HR, og på den andre side mindre virksomheter med lavere kompetanse innen feltet samt virksomheter som befinner seg i den useriøse delen av arbeidslivet. For større seriøse virksomheter må en forvente at varslingsaker er noe en jobber med internt i selve virksomheten. En må derfor heller satse på tiltak som styrker det interne arbeidet fremfor å legge kompetansen utenfor virksomheten.

En antatt ytterligere byråkratisering av varslingsaker vil kunne medføre at sykemeldte arbeidstakere forblir sykemeldte enda lenger. Dette ut fra antagelsen om at varslingsakene trekker ut fordi det må inngå i et varslingsombud. Det kan føre til mer spenning i

Sør-Vest Politidistrikt

Stavanger
Post: Postboks 240, 4001 STAVANGER
Besøk: Lagårdsveien 6

Tlf: 51 89 90 00
Faks: 51 89 91 00
E-post: post.sor-vest@politiet.no

Org. nr.:
Giro:
www.politi.no

organisasjonen og slik lavere arbeidseffektivitet da fokus flyttes ut av virksomhetens handlingsrom og over på det som vil fremstå som en dommer og ukjent størrelse.

Det er også en erfaring at langt fra alle som melder fra om kritikkverdige forhold har et faktisk kritikkverdig forhold å melde fra om. I slike situasjoner må saker avklares raskt, og man må ikke oppleve at sakene kan "treneres" ved at en utenforstående instans skal vurdere saken før det iverksettes fremdrift fra arbeidsgiver. Dette gir økonomiske konsekvenser for virksomheten da man vet hvilken belastning slike saker utgjør for et arbeidsmiljø.

En iverksettelse av et varslingsombud samt en tvistenemd kan medføre en forvansking som bidrar til ytterligere komplisert saksbilde. Dette kan medføre en eskalerende effekt med henblikk på økt bruk av advokater og slik lamme arbeidsgivers håndtering av varselet samt medføre unødvendige utgifter for arbeidsgiver.

Skal det være et varslingsombud eller en tvistenemd må det iverksettes meget rask saksbehandling samt være en forhåndsdefinert terskel for innmelding slik at ikke virksomheter opplever at de blir "lammet" i møte med arbeidstakere som bruker varslingsinstituttet (i dette tilfelle varslingsombud eller tvistenemd) til anliggende som ikke er å forstå som kritikkverdig forhold. Vi stiller oss kritisk til om et varslingsombud eller en tvisteløsningsnemd vil medføre bedre saksbehandling både totalt sett og lokalt innad i virksomheten.

NASJONAL VEILEDER FRA ARBEIDSTILSYNET

Virksomheter vil alltid være på jakt etter beste praksis for å sikre etterlevelse av lovens krav, god håndtering av arbeidsgiver samt sikre godt arbeidervern. I dette arbeidet vil en nasjonal veileder være av stor verdi for å sikre en omforent forståelse av arbeidet med varslings. Sør-Vest politidistrikt ber om at veilederen tar høyde for den kompetanseforskjell det vil være mellom store og mellomstore virksomheter på den ene side og mindre virksomheter på den andre siden. Behovene for veiledning vil være forskjellig. Større virksomheter har et behov for å tilegne seg kunnskap om best praksis for store virksomheter. En kombinasjon av lovtolkning med tilhørende eksempler på de som faktisk får de til er derfor av interesse. Vi ber derfor om at forskning på tema også legges til grunn i en slik veileder og ikke bare lovforklaring. Slik det er nå er det flere aktører som bringer på banen veiledere, og det er ikke nødvendigvis alltid like hensiktsmessig.

VARSLINGSREGLENE BØR FORBLI I ARBEIDSMILJØLOVEN SAMT KLARGJØRING AV ARBEIDSMILJØLOVENS BEGREPER

Sør-Vest politidistrikt støtter denne tilnærmingen. En forenkling av begrepsbruk vil være hensiktsmessig da arbeidsmiljøloven i stor grad er en lov som forvaltes av mange profesjoner.

En presisering (og klargjøring) av begrepene forsvarlig varslings og kritikkverdige forhold vil kunne spare både arbeidsgiver og arbeidstaker for diskusjoner om hva dette innebærer samt bidra til at man unngår uforsvarlig varslings og misforståelser knyttet til hva som er et kritikkverdig forhold.

Et underliggende premiss i slik tilnærming er at arbeidsmiljøloven skal bidra til arbeidervern. Når forståelsen av hva loven innebærer blir mindre tilgjengelig for folk flest (arbeidsgiver, ansattes representanter og arbeidstakere) kan dette føre til den konsekvens at lovens formål

blir vanskeligere å oppnå. Både arbeidstaker, dennes representanter og arbeidsgiver må kunne ha lettest mulig tilgang til lovens innhold.

ARBEIDSGIVERS AKTIVITETSPLIKT

Om arbeidsgivers aktivitetsplikt skal presiseres mener Sør-Vest politidistrikt at dette bør innlemmes/presiseres i aml. § 3-1 (1) *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*. Strengt tatt er arbeidsgivers handlingsplikt allerede godt presisert her. Et annet forslag til ytterligere presisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt er om dette kan fremkomme enda tydeligere i kap. 2 A om *Varsling*. Det vil da måtte tilføres et nytt tillegg som vil være § 2 A1 (4) som omhandler arbeidsgivers handlingsplikt. Sør-Vest politidistrikt mener at dette burde være unødvendig med henvisning til aml. § 2-1 *Arbeidsgiver plikter*.

ET GODT YTRINGSKLIMA

Om man skal innlemme hensynet til et godt ytringsklima kan dette innlemmes i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse. Sør-Vest politidistrikt synes imidlertid at dette bør vurderes opp mot aml. § 2-3 *Arbeidstakers medvirkningsplikt*. Både aml. § 2-3 (2) bokstav d og e fremstår som begrensende i forhold til hva arbeidstaker bør ytre seg om, og bør derfor vurderes i denne sammenheng. Arbeidstakers mulighet og plikt til ytring bør samsvare med både medvirkning i det forebyggende HMS-arbeidet samt i det gjenopprettende HMS-arbeidet herunder konflikter og varslingssaker. Skal en innlemme i loven noe om ytring kan en ikke gjøre dette uten å knytte det opp til medvirkningsplikt og lovens intensjon om å sikre arbeidsgivers utøvelse av arbeidervern i samarbeid med ansattes representanter

Thor Pundsnes
HMS-leder

Modolf Haraldseid
Direktør HR / HMS

Saksbehandler: Thor Pundsnes
Tlf. 993 89 597