

Praktiseringen av varslingsreglene er utfordringen

Kommunal Rapport 01.10.2018

KS mener innholdet i varslingsreglene fungerer godt. Det er praktiseringen av dem som er utfordrende.

I forrige ukes leder pekte Kommunal Rapport på at det er fare for at KS, ved å si nei til et bedre varslervern, plasserer seg i bås med dem som ser på varslere mest som kranglete arbeidstakere.

KS er selvsagt opptatt av at vi skal ha et godt varslervern for arbeidstakere her i landet. KS støttet derfor utvalgets forslag om lovtekniske endringer som vil gjøre reglene mer tilgjengelige og brukervennlige og bedre varslervernet.

KS mener innholdet i varslingsreglene fungerer godt. Det er praktiseringen av reglene som er utfordrende. Vi vil derfor at det settes søkelys på kunnskapen om og praktisering av reglene, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, for å sikre god etterlevelse av regelverket.

Varslingsutvalgets mandat var blant annet å vurdere om det er behov for endring av regelverket. Utvalget har ikke foreslått vesentlige endringer i innholdet i varslingsreglene, men har foreslått klargjøringer av reglene slik at de blir mer veiledende og brukervennlige.

KS støtter disse endringene. Etter forslaget vil det fremgå tydeligere hva som er et varsel, og hvordan man skal varsle. Ved at reglene er bedre kjent, både av arbeidsgivere og arbeidstakere, vil varslingsvernet i praksis styrkes.

I KS' veileder om yringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner fra 2017 understrekes betydningen av et godt yringsklima, gode rutiner og ledelsens ansvar for å stoppe kritikkverdige forhold det varsles om. KS bygger i veilederen på de premissene som også utvalget legger til grunn. Det er et lederansvar å legge til rette for et godt yringsklima, og sakene bør håndteres på lavest mulig nivå. Hovedfokus bør også være på det kritikkverdige forholdet det varsles om og ikke på den som varsler.

KS støtter også varslingsutvalget i at det er behov for opplæring av ledere og ansatte i regelverket om varsling. Utvalget foreslår ulike opplæringstiltak og utarbeidelse av en nasjonal varslingsveileder, i tillegg til å styrke Arbeidstilsynets veiledningskompetanse. I tillegg foreslås ytterligere krav til innholdet av varslingsrutinene.

KS går derimot imot forslaget om at det skal etableres et varslingsombud og en egen varslingsnemnd. Det gjør vi fordi vi mener det ikke finnes forskning eller annen erfaring som viser at etableringen av et nytt statlig organ som griper inn i lederrollen og håndteringen av varslingen sikrer bedre praktisering av reglene.

KS mener derimot at et ombud kan ha motsatt effekt. Blant annet er det grunn til å frykte at saksbehandling hos ombudet kan sette ledelsen ut av spill på grunn av saksbehandlingstid i saker som krever rask avklaringer fra ledelsen. Dette vil være tilfelle selv om ombudet ikke skal treffe vedtak. En slik forsinkelse har motsatt effekt av hva anerkjent forskning anbefaler og hva som anses som gode varslingsprosesser.

KS ser ikke at et eget varslingsombud vil ha en betydelig merverdi og løse oppgaver som ikke kan bli løst gjennom andre ordninger, som veiledningsarbeidet til Arbeidstilsynet.

«Varsling er en verdi, ikke et problem», konkluderte varslingsutvalget. Det er vi enige i.

Målet er at det skal bli enklere å varsle om kritikkverdige forhold enn det er i dag. Det mener vi det blant annet blir ved å utforme reglene slik at de både blir mer veiledende og brukervennlige, ikke ved å innføre et eget varslersombud.