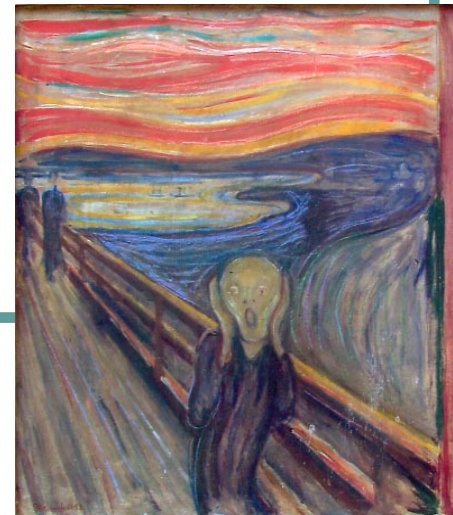


Sikring av varslerens rettsvern: Er det nok med lover og interne regler?

Prof. Dr. phil. Heidi von Weltzien Høivik
Senter for etikk og ledelse
Handelshøyskolen BI



Monsen vs Siemens?

- La oss tenke at denne saken skjedde i dag:
 - Hva gjorde han riktig eller galt?
 - Hva gjorde bedriften riktig eller galt?
 - Hva mangler i og med dagens retningslinjer?
 - Hvordan "betaler" man for feil?

Videre

- Mens vi har disse spørsmål i minne skal jeg presentere hvordan **ulike land nå institusjonaliserer varslingsrutiner.**
- Vi alle kjenner de norske regler om varsling i arbeidsmiljøloven:
 - § 2-4 Arbeidstakers rett til å si ifra om
 - kritikkverdige forhold på arbeidsplassen
 - **(rett til å varsle)**
 - I noen tilfeller har arbeidstaker en **plikt** til å si ifra. Arbeidstaker skal for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-3 si fra til arbeids- giver og verneombudet om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse. Plikt til å si fra kan også følge av andre lover og forskrifter eller av avtale, reglement, instruks m.v. **Varsling i samsvar med en slik plikt vil alltid være riktig og lovlig.**
 - § 2-5 Arbeidsgiver kan ikke "straffe" den som varsler med oppsigelse eller andre reaksjoner
 - **(vern mot gjengjeldelse)**

Videre

- § 3-6 *Plikt til å legge forholdene til rette for varsling*
- - *Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, **dersom forholdene i virksomheten tilsier det.***
 - Åpenhet og god håndtering av intern kritikk er arbeidsgivers ansvar. Dersom det er behov for det skal det utarbeides rutiner for intern varsling eller settes i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling i virksomheten (arbeidsmiljøloven § 3-6).) **Arbeidstilsynet**

Situasjonen i Norge

- **Mange tror det forekommer kritikkverdige forhold i egen bedrift. Men få varsler om det, viser en omfattende masterstudie.**
 - Aldri tidligere har varsling i offentlig og privat sektor blitt sammenlignet i en norsk studie. Det gjorde masterstudentene Monica Selmer Dalby og Turi Nygaard Bakken noe med. (August 2007)

Funn

- **KRITIKKVERDIGE FORHOLD**
- Et stort flertall tror kritikkverdige forhold forekommer i deres organisasjon
- **Kritikkverdig arbeidsinnsats og inkompetent eller destruktiv ledelse** er hyppigst registrert i begge sektorer
- Det er størst forskjeller mellom sektorene når man tar for seg bedrageri, forsøk på å skjule urettmessigheter og korrupsjon. Privat sektor rangerer høyest for samtlige av disse.

Begrunnelse

- Varslere i offentlig sektor benytter seg i større grad av kanaler som Arbeidstilsynet eller bedriftshelsetjenesten.
 - Man legger ikke ned et sykehus....
 - Varslere opplever konsekvenser ... får ofte andre arbeidsoppgaver
- Varslere i privat sektor frykter for arbeidsplassen sin og for bedriftens eksistens. Dermed er terskelen høyere for å gå utenfor bedriftens fire vegger.

Europa

- European employees agree that whistleblower rights should be protected. But 19 per cent of Eastern Europeans and **one out of 10** Western European employees believe their employers would not protect them if they reported fraud, bribery or corruption, according to an [Ernst & Young survey](#).

The survey of workers in 13 countries - Austria, France, Germany, Italy, The Netherlands, Spain, Switzerland, United Kingdom, Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Russia - found that **one out of five felt that they couldn't report suspicions of fraud, bribery and corruption.**

Only 34 per cent of Eastern European and 40 per cent of Western European employees reported having a whistleblowing hotline in their company.

Hva vet vi om bedrifter i Europa

- **Hassink/de Vries/ Bollen**, 2007 JOBE 75:25-44 undersøkte 56 ledende europeiske selskaper
 - Hvordan har bedrifter institusjonalisert varslings? ("set of procedures allowing potential wb to raise the matter internally before they become wb in the strict sense")
 - Frivillig eller fordi det finnes en lov?
 - Beskyttelse av varslere?

Ulike fremgangsmåter (NB! ulike lovsystemer)

- USA (SOX 2002)
 - Krever interne varslingsrutiner også i forhold til brudd på etiske koder (Ansvar for disse ligger på "audit committee")
 - Tidligere gjaldt slike varslingsrutiner kun for offentlig sektor (mest mht. miljø, sikkerhet)
- England
 - Public Interest Disclosure Act (1998)
 - Beskytter varslere men krever ikke varslingsrutiner fra organisasjoner.
 - Code on Corporate Governance (2003) gir råd men har ikke "status of law".
 - London Stock Exchange og Financial Reporting Council (FRC) forlanger dette:
 - "report on how they have applied the principles of the code, and where not – provide an explanation"

Holland og Belgia

- Holland
 - Corporate Governance Code (Tabaksblat) 2003
 - Først rådgivende, men siden 2005 krever best "practice provisions" som inneholder varslingsrutiner av alle børsnoterte selskaper
- Belgia
 - Code of Corporate Governance (2004)
 - Ligner på Tabaksblats, men børsnoterte selskaper "are expected to comply" og har noen få varslingsrutiner

Tyskland, Frankrike og Sveits

- Tyskland

- Corporate Governance Code (Cromme) 2002/2005

- Deler er lovfestet men stort sett frivillig:

- "Companies can deviate , but are obliged to disclose this annually. "
- Varslingsrutiner og beskyttelse er ikke med

- Frankrike og Sveits

- Fokus (Banksektor) (non-compulsory)

Sitat

- Swiss Federal Banking Commission:
 - 2005 Swiss Bankers Association:
 - *Rejected a whistleblowing clause, stating it*
 - *"would radically change the internal culture of banks as well as the atmosphere in the workplace" and "there are today other more effective methods with which to control and manage risk ."*

Eksempler

- Frankrike
 - Har problemer med SOX –
 - Mai 2005 French National Commission for Data Protection and Liberties (CNIL)
 - Nektet for anonym varsling (McDonald's wb hotline)
 - Dette ble sett på som "ikke fair innsamling av data"
 - Ikke i samsvar med fransk arbeidslov
- Tyskland
 - Wal-Mart (2005) – "code" var ikke avtalt med "work council" før. (Retten tok ikke stilling til innholdet)

Erfaringer

- Erfaring med etiske koder
 - Hvorfor skal disse nye retningslinjer om varsling fungerer bedre?
 - Hvordan man implementer retningslinjer er avgjørende (papir eller prosess)
 - Psykologiske faktorer (og organisasjonskultur)
 - Strukturelle faktorer (hotline vs. person)
 - Ledelse

Personlige faktorer (mikro)

- **Personlige normer og verdier**
- **Ytringsfrihet** (rett og plikt ?)
- **Selvbilde** som ansatt eller profesjonsutøver, (lojalitet)
- **Rollekonflikter (person/bedrift)**
- **Anerkjent pga makt og posisjon:** utdanningsnivå, stillingstype, lønn
- **Oppfatning av organisasjonskulturen**

Rolle som ansatt

- **Ønsker det beste for bedriften , lojalitet til formål av virksomheten**
- Oppfatning av lojalitet, ønsker ikke å gi opp **“borgerskap”**
- **Forventer** at ledelsen handler
- **Forventer støtte av kolleger og andre**
- **Anser varsling som en plikt som ansatt**

Profesjonsutøver

- Profesjonell **ethos** (health professions, education, police, engineers) (China: Dr.Jian Yonyong – SARS)
- Profesjonell **plikt** “ikke skade” (deontologi, dydsetikk) (Jeffrey Wigand)
integritet
- flattere organisasjoner krever mer **profesjonell integritet og aksept for personlig ansvar**

Borgerskap

- I et fritt samfunn er sannheten noe av det mektigste som finnes
- **Ytringsfrihet – del av demokratiet også på arbeidsplassen**
- **Legitimitet av rasjonelle argumenter**
- **Rett til å verne andre, hindre skader for samfunnet**
- **Rett til å være vernet når man varsler om en bekymring**
 - Neil Kinnock (VP EU commission), offentlig beklagelse til Dorte Brown (Eurostat)



Strukturelle aspekter

- Ethiske koder og **retningslinjer for varsling** må medføre en forandring i organisasjonens holdninger /atferd.
- Ledelsen må innta en positiv holding (ønsker varsling velkommen)
 - Viser dette gjennom handling

Strukturelle aspekter

- Ledelsen må se på varsling som et bidrag til en effektiv organisasjon
- Viktig at "tonen" er ikke autoritær (må, skal, forlange etc) (66%), men helst oppmuntrende (36%)
 - Uansett viktig at det er den samme tonen som andre retningslinjer /etiske koder etc. i samme organisasjon

Rapportere til ?

- Overordnet
- Personalavdeling
- Juridisk avdeling
- Styre
- Tillitsvalgt
- Verneombud
- Eget utvalg
- Etikk ansvarlig

Hva med å tenke nytt?

- **Sterk anbefaling:**
 - Rapportere til en person som har dette ene ansvar
 - ombud funksjon
 - uavhengig , ikke linje ansvar, konfidensiell (ikke anonym varsling), lytte med omsorg,
 - Gode erfaringer fra USA (30 år)
 - plassert høyt i organisasjonen, kan ikke vitne i retten.
 - DNV eksempel ?? Kvinneherad kommune ?

- Hver organisasjon bør ta dette arbeid meget alvorlig
- Interne retningslinjer bør skrives med omhu
- En prosess for implementering og fokus på forklaring/gjensidig avklaring etc. er helt nødvendig
- Bør være en del av kulturutvikling (fokus på verdier og rettigheter – etisk ansvar)
- Er et lederansvar (har ledelsen nok kompetanse ?)