

Varsling gir oss store besparelser

Varsling sparer samfunnet for mange hundre millioner kroner årlig. Forebygging av vanstyre og lovbrudd er kostnadseffektivt.

Innlegg
Anne Cathrine Frøstrup



Varsling sparer samfunnet for mange hundre millioner kroner i året, viser en fersk undersøkelse fra Oslo Economics. Innsparingen skjer fordi tusenvis av norske arbeidstakere årlig avdekker og varsler om kritikkverdige forhold i norske virksomheter.

Oslo Economics har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet sett nærmere på verdien av varsling. Og de har gjort interessante funn: Varsling bidrar til bedre arbeidsmiljø, bedre ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet, bedre kunde-/brukerbehandling, en mer velfungerende økonomi og høyere skatteinntekter. Oslo Economics antar at varsling på dagens nivå gir en innsparing på mellom en halv og 12 milliarder kroner. Rapporten gir et godt grunnlag for det regjeringsoppnevnte Varslingsutvalgets arbeid med å vurdere om det er behov for nye tiltak for å bedre varslingsprosessen, og hva disse i tilfelle skal være.

Varsling bidrar til å avdekke destruktiv ledelse, trakassering, fare for liv og helse, arbeidslivskriminalitet,



«Varsling gir direkte nytte i form av økonomisk nytte, nytten av helse, miljø og sikkerhet og nytten av at rettigheter ivaretas», skriver innleggsforfatteren. Foto: Istock/Getty Images



Resultatet vil bli færre kritikkverdige forhold. Forebygging av kritikkverdige forhold gir stor nytte, men er helt uten kostnader

ulovlige offentlige anskaffelser, korrupsjon, mangelfull politietterforskning, underslag, personvernbrudd, miljøkriminalitet og mye mer. Varsling gir direkte nytte i form av økonomisk nytte, nytten av helse, miljø og sikkerhet og nytten av at rettigheter ivaretas.

Årlig blir mellom 18.000 og 60.000 forhold som er i strid med lover og regler, rettet opp etter at arbeidstakere har varslet om dem. Tenk hvor mange internrevisorer, tilsynsmedarbeidere og politifolk som må ansettes for å kunne avdekke alle disse kritikkverdige forholdene i norske virksomheter.

Oslo Economics peker på at varsling vil gi mest mulig nytte og lavest mulig kostnader for



Anne Cathrine Frøstrup, kartverksjef, leder av Varslingsutvalget.

samfunnet som helhet dersom arbeidstakere kan si fra på en trygg måte, det aktuelle forholdet faktisk er kritikkverdig, og varslet tas til følge slik at det kritikkverdige bedres. I tillegg understreker de verdien av at varslet behandles på lavest mulig nivå. Og ikke minst at varsleren blir oppfattet av andre som å ha bidratt positivt til endring, og at både virksomheten og samfunnet anerkjenner varsleren.

Kostandene ved varsling avhenger av hvordan varslingen

blir håndtert. Varsling som blir gjengjeldt vil innebære kostnader for varsleren i form av ressursbruk, negative helseeffekter og inntektstap. Varsling som blir håndtert på en dårlig måte vil også gi arbeidsgiver, og samfunnet for øvrig, mye større kostnader.

En rekke undersøkelser viser at nesten halvparten av dem som observerer noe kritikkverdig på arbeidsplassen, velger å ikke si ifra. Svært mange av dem som velger å ikke varsle, oppgir at de frykter gjengjeldelse.

Oslo Economics har beregnet at dette betyr at mellom 50.000 og 160.000 kritikkverdige forhold ikke blir avdekket, eller må avdekkes på en mer ressurskrevende måte.

Varsling gir indirekte nytte ved å forebygge andre kritikkverdige forhold. Også derfor er det viktig å ha gode prosesser og rutiner og håndtere varslingen på en måte som gjør at medarbeidere blir trygge på at man kan si fra.

Varslingsutvalget leverer sin innstilling til våren. Vi ønsker å legge til rette for et samfunn der færre kritikkverdige forhold oppstår, men når de oppstår, skal varsling være en av flere hensiktsmessige måter å avdekke det på. Våre forslag til konkrete løsninger røper vi først i mars 2018.

Anne Cathrine Frøstrup, kartverksjef, leder av Varslingsutvalget

SSB-striden er politikk og ledelse, ikke juss

Debatten om forskning i Statistisk sentralbyrå (SSB) har så langt dreid seg om politikk og ledelse. Finansministeren er opptatt av å forsikre seg om at byrået leverer de tjenestene staten trenger, og Christine Meyer er som øverste leder opptatt av at byrået leverer tilstrekkelig høy kvalitet i sitt arbeid. I DN 2. november bringes så jussen inn i diskusjonen ved at Norsk Tjenestemannslag «truer med søksmål» og angir at «omorganiseringen i SBB kan være ulovlig».

Selv om det ikke er overraskende at rettsregler trekkes inn i en debatt om endringsprosesser, er det ofte et

blindspor. Det er også tilfelle her.

Grunnen til at rettslige innvendinger har lite for seg i slike saker, er at Høyesterett gjennom flere ti år har akseptert at arbeidsgiver står fritt til å organisere virksomheten slik arbeidsgiver finner hensiktsmessig. De ansatte skal konsulteres, men det er arbeidsgiver som bestemmer. Retten til selv å bestemme virksomhetens drift og organisering er helt fundamental i arbeidsgivers styringsrett og, ansatte kan ikke, basert på individuelle arbeidsavtaler, insistere på en bestemt organisering.

At rettstilstanden er slik, illustreres av en grunnleggende

dom fra 1981, hvor Høyesterett fastslo at når Universitetet i Bergen hadde behov for å slå sammen tre institutter til ett, med den konsekvens at en utnevnt instituttbestyrer mistet jobben som instituttbestyrer, kunne det ikke reises rettslig innvending mot det. Avgjørelsen har aldri blitt fraveket og er helt naturlig.

Det er arbeidsgivers plikt å sørge for å tilpasse virksomheten til det marked den opererer i, og de ansatte må godta endringene selv om konsekvensene kan bli store. Arbeidsmiljøloven har en rekke regler for hvordan arbeidsgiver skal håndtere berørte ansatte i slike situasjo-

ner, men ingen av disse etablerer hindre for organisasjonsendringer.

Det er vår erfaring at mange endringsprosesser stopper opp eller forsinkes fordi arbeidsgiver har utilstrekkelige kunnskaper om hvilke fullmakter styringsretten faktisk gir, og dessuten har overdreven respekt for rettslige innvendinger av den type som er nå fremført i SSB-saken. Det er uheldig. Vi lever nå i en tid hvor behovet for markedstilpasning i bred forstand er mer nødvendig enn noen gang. Oljens funksjon, som smører av norsk økonomi, er allerede nedadgående, og det er avgjørende for Norge som nasjon

at offentlig og privat sektor gjør endringer for å sikre at vi har noe å leve av også fremover.

Jussens rolle er å tilrettelegge for at endringsprosessene blir involverende og motive-

rende, og ikke truende. DN's reportasje forleden fra Borregaards omstillingsarbeid i Sarpsborg, hvor egne ansatte ble etterutdannet for å løse nye oppgaver fremfor å ansette ny arbeidskraft, er et godt eksempel på en slik involverende og positiv prosess.

Jan Fougner, advokat i Wiersholm og professor II ved Handelshøyskolen BI, og **Christel Søreide**, advokat i Wiersholm