



Justitsministeriet
Menneskeretskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K

04.06.2015

15-0437
HEBE

Høring over betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger.

Justitsministeriet har med brev af 10. april 2015 anmodet om en udtalelse om betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger.

Landsorganisationen i Danmark (LO), FTF og Akademikerne skal i den forbindelse og i forlængelse af vores anbefalinger i udvalgsarbejdet udtale følgende:

LO, FTF og Akademikerne er stærke tilhængere af en generel styrkelse af offentligt ansattes retsstilling i forbindelse med negative ledelsesmæssige reaktioner som foranlediget af medarbejderes legitime ytringer, herunder gennem benyttelse af whistleblowerordninger.

Vi finder det dermed glædeligt, at der med udvalgets betænkning er tilvejebragt et kvalificeret grundlag for at styrke offentligt ansattes ytringsfrihed, herunder særligt via lovgivning, idet der bør etableres en ansættelsesretlig beskyttelse der i overensstemmelse med gældende ret konstaterer, at en arbejdsgiver ikke må iværksætte sanktioner som følge af lovlige ytringer og/eller meddelelser om kritikværdige forhold på arbejdspladsen, og lovreguleringen skal kombineres med specifikke regler, der skaber den gavnlige præventive effekt, således som det har vist sig på andre områder (f.eks. i ligestillingsloven), jfr. betænkningens kapitel 2, afsnit 2.3.2. og kapitel 5.2.

Det er LO, FTF og Akademikernes vurdering, at lovgivning om yderligere ansættelsesretlig beskyttelse generelt vil medvirke til at øge kendskabet til de retlige rammer for ansattes ytringer, og dermed tilskynde til udbredelse af væsentlige kritisable forhold på offentlige arbejdspladser i videre omfang, end tilfældet har været hidtil.

Navnlig det forhold, at utilstrækkeligt kendskab til området, og dermed usikkerhed om følgerne af kritiske udtalelser, kan afholde offentligt ansatte fra at ytre sig, tilsiger en klar og intensiveret beskyttelse.

I betænkningen er det anført, at kulturen på den enkelte arbejdsplads kan have betydning for, i hvilken udstrækning ansatte føler sig trygge ved at udtale sig kritisk. Det kan med andre ord ikke udelukkes, at en tilfredsstillende åbenhedskultur på den enkelte arbejdsplads kan spille ind. En utilstrækkelig beskyttelse kan efter vores opfattelse være medvirkende til at fremme en tavshedskultur på arbejdspladserne blandt andet med den konsekvens, at latent meget væsentlige oplysninger ikke kommer for en dag. Erfaringer fra medlemsorganisationerne i LO, FTF og Akademikerne tilsiger, at der i et ikke ubetydeligt omfang har udviklet sig en tavshedskultur blandt de ansatte i den offentlige sektor, som har den negative effekt, at de offentligt ansatte udøver selvrensens og afstår fra at ytre sig kritik om forholdene på deres arbejdsplads.

En øget beskyttelse vil efter LO, FTF og Akademikernes opfattelse indebære, at den konkrete arbejdspladskultur i mindre omfang vil være bestemmende for omfanget af ytringer.

I relation hertil tilslutter LO, FTF og Akademikerne sig endvidere de i betænkningen anførte bemærkninger om, at ledelsen er af stor betydning for, hvilken kultur der hersker på en arbejdsplads. Således taler meget for, at en ledelse, der tillader kritik, og som modtager kritik konstruktivt, vil understøtte en kultur og skabe fora, hvor medarbejderne kan give tilstrækkelig udtryk for deres holdninger internt, og hvor egentlige sager derfor sjældent vil opstå.

Det er derfor vigtigt at understrege ledelsens opgave med at skabe en åben arbejdspladskultur, hvor der hersker forståelse for de ansattes ret til at fremkomme med interne såvel som eksterne ytringer.

Sammenfattende finder LO, FTF og Akademikerne anledning til at bemærke, at de undersøgelser, der refereres til i betænkning nr. 1553/2015, generelt understreger behovet for en yderligere retlig regulering i form af en øget ansættelsesretlig beskyttelse samt stadig information og vejledning til offentligt ansatte om disse rettigheder, også når henses til den afdækning af praksis med videre der fandt sted med betænkning nr. 1472/2006.

LO, FTF og Akademikerne henleder opmærksomheden på udvalgets konstatering af, at manglende kendskab til rammerne om ansattes ytringsfrihed samt arbejdspladsens konkrete økonomiske og organisatoriske situation kan påvirke den enkelte ansattes bevæggrunde og trang til ikke at ytre sig. En negativ reaktion over for én kollega kan virke negativt adfærdsregulerende i relation til de øvrige kolleger på samme arbejdsplads, uanset om det efterfølgende klargøres, at reaktionen var uberettiget.

Af samme grund tilslutter LO, FTF og Akademikerne sig endvidere den i betænkningen fremsatte opfordring til, at der fortsat og løbende bør fokuseres på initiativer og information, der kan fremme debat og åbenhed internt på de enkelte arbejdspladser. En sådan åbenhed kan være med til at understøtte den

efterspurgte udvikling af en kultur, hvor det både er legitimt, velset og ønskværdigt, at man debatterer arbejdspladsens forhold.

Udvalget konstaterer i forlængelse heraf, at det i den forbindelse er vigtigt, at de ansatte kan se en klar sammenhæng mellem ord og handling på arbejdspladsen. En opfordring i den skrevne personalepolitik til at bidrage til en åben og fri debat om arbejdspladsens forhold, skal også følges op af konkrete drøftelser og opfordringer til meningstilkendegivelser. Her spiller ledelsen en væsentlig rolle. Ikke alene i relation til at igangsætte en debat, men også i relation til at tydeliggøre, at en meningstilkendegivelse ikke uberettiget vil få negative konsekvenser, men derimod blive betragtet som et velkomment bidrag.

LO, FTF og Akademikerne henviser i den forbindelse til udvalgets konstatering af, at offentligt ansattes brug af ytringsfriheden – både i forhold til interne som eksterne ytringer – bør betragtes som noget positivt – som et middel til at nuancere debatten, som et middel til at sikre fremdrift og forbedringer i den offentlige sektor, og som et udtryk for de offentligt ansattes interesse for deres arbejdsplads i en velfungerende og effektiv offentlig sektor, som løbende udvikler sig i den rigtige retning, og som fremstår kompetent og troværdig i offentligheden.

Af forordet til Justitsministeriets genudgivne vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed fremgår følgende: " Offentligt ansattes deltagelse i debatten er ikke blot af betydning for den enkelte ansatte. Det er således i mindst lige så høj grad til gavn for samfundet som sådan, når offentligt ansatte ytrer sig. Dette skyldes bl.a., at de offentligt ansatte - i kraft af den specialviden, som de besidder indenfor deres forskellige fagområder - i en række tilfælde vil kunne medvirke til at højne det faglige niveau i den offentlige debat. Offentligt ansatte vil således bl.a. kunne bidrage med oplysninger om, hvilke praktiske konsekvenser politiske beslutninger har haft eller vil kunne få."

Herudover henviser LO, FTF og Akademikerne til Dansk Journalistforbunds høringssvar.


Med venlig hilsen



Lizette Risgaard
Næstformand, LO



Bente Sorgenfrey
Formand, FTF



Ingrid Stage
Næstformand i Akademikerne