



Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

07.02.2013

04-0630

HEHJ

Et ansættelsesretligt værn for offentligt og privat ansattes ytringsfrihed og meddeleret.

FTF er af den opfattelse, at der er behov for at etablere en ansættelsesretlig beskyttelse, eventuelt i form af en selvstændig lovgivning, der i overensstemmelse med gældende ret konstaterer, at en arbejdsgiver ikke må iværksætte sanktioner som følge af lovlige ytringer eller meddelelser om kritikværdige/ulovlige forhold på arbejdspladsen.

Da Farum-Kommissionen i foråret 2012 afgav sin betænkning, anførte kommissionen, at lørbet i Farum-sagen kunne give anledning til genovervejelse af behovet for en sådan lovregulering.

FTF er hovedorganisation for ca. 450.000 offentligt og privat ansatte.

I henholdsvis oktober 2006 og maj 2010 har FTF offentliggjort to undersøgelser om offentligt ansattes ytringsfrihed. (Sidstnævnte undersøgelse blev udvidet til også at omfatte de privat ansattes ytringsfrihed samt whistle-blowing).

Begge undersøgelser afslørede, at de offentlige ansatte har stor lyst til at deltage i den offentlige debat, men at hver anden medarbejder er bange for at ytre sig om forholdene på arbejdspladsen og konsekvenserne af de politiske beslutninger.

Undersøgelserne viste endvidere, at det især er frygten for negative konsekvenser i ansættelsesforholdet, der afholder offentligt ansatte FTF'ere fra at udtale sig.

I juni 2012 gennemførte FTF endnu en undersøgelse af forholdene vedrørende de offentligt ansattes ytringsfrihed og meddelelseret, som viser, at mange FTF-ansatte som følge af krisen og den høje arbejdsløshed er blevet mere bange for at bruge deres ytringsfrihed.

Den økonomiske situation har især lagt en dæmper på de offentligt ansattes lyst til at udtale sig om forhold på jobbet, og FTF finder det stærkt bekymrende og alarmerende, at frygten for at ytre sig er vokset, og at krisen i så høj grad lægger låg på de ansattes lyst til at ytre sig.


Tavshedskulturen stiger i takt med, at så mange ansatte – både på det private og det offentlige arbejdsmarked - vælger at give sig selv mundkurv på, og det har betydelige negative konsekvenser for såvel erhvervslivet som den offentlige sektor.

Begge sektorer har behov for konstruktiv kritik fra engagerede medarbejdere. Kvalificerede synspunkter og holdningstilkendegivelser samt erfaringsudvekslinger skaber dynamik blandt medarbejderne. Når de ansatte holder deres viden og erfaring for sig selv, går arbejdspladsen glip af værdifuld information.

På baggrund af undersøgelserne fra henholdsvis oktober 2006, maj 2010 og juni 2012 er det FTF's opfattelse, at der er en sammenhæng mellem den omstændighed, at et så betydeligt antal ansatte afstår fra at ytre sig – eller er tilbageholdende hermed – på grund af risikoen for negative ledelsessanktioner, og den forholdsvis ringe beskyttelse på området.

Såfremt ovenstående har udvalgets interesse, står FTF naturligvis til rådighed for en mere uddybende drøftelse af vores forslag.

Med venlig hilsen



Bente Sorgenfrey
Formand