

Oslo 16. januar 2023

Høringssvar Høring - NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale
Kap. 15 Ytringsfrihet i arbeidslivet

Lederne deler kommisjonens generelle betraktninger knyttet til ønsket om at arbeidstakere skal delta i det offentlige ordsiftet og bidra med sin fagkunnskap og erfaring, og de kreftene som motvirker en slik deltakelse. Det norske demokratiet og arbeidslivet er avhengig av at de best informerte, med de mest relevante erfaringene, deler sin oppfatning om egen bransje eller arbeidsplass med resten av samfunnet. Kun på denne måten vil ytringsfriheten bidra til en bedre og mer opplyst samfunnsdebatt.

Misforholdet mellom et sterkt rettsvern for ytringsfrihet i arbeidslivet, og en mer restriktiv praksis knyttet til utøvelsen av ytringsfriheten, bør fungere som en påminnelse for både arbeidsgivere og arbeidstakere om å styrke arbeidet med en bred og åpen ytringskultur.

Lederne støtter intensjonene om å styrke arbeidet med kunnskapsheving og begrepsavklaring knyttet til forholdet mellom den generelle ytringsfriheten og unntakene knyttet til lojalitetsplikt og ulike former for taushetsplikt. Det bør gjøres dels gjennom lovfesting og dels gjennom kompetansebygging hos ansatte og arbeidsgivere. Presisering av forholdet mellom overordnede, grunnlovfestede rettigheter og andre lover og praksis utredet av dette, bør gjøres i arbeidsmiljølovens formålsparagraf. Formålsparagrafens bruk av begrepet «ytringsklima» bør erstattes av «ytringsfrihet» for å fjerne tvil og tydeliggjøre forrangene den lovfestede ytringsfriheten ofte har.

Kommisjonen belyser gjennom undersøkelser at ledere og ansatte tidvis har svært ulike oppfatninger om ytringsklimaet i ulike virksomheter. Det understreker behovet for å styrke og formalisere kompetansehevende tiltak knyttet til ulike sider ved ytringsfrihet i arbeidslivet. Partssamarbeid og partsrepresentasjon i arbeidslivet kan og bør være styrende i et slikt arbeid. Herunder for eksempel integrering av temaet ytringsfrihet i arbeidsmiljøundersøkelser, mm.

Det er et ledelsesansvar å sikre god kunnskap om ytringsfrihet i arbeidslivet, med de begrensningene som følger av lojalitetsplikt og taushetsplikt, men det er også arbeidsgivers ansvar å trygge ansatte på at lojalitet og ytringsfrihet også kan ytres som kritikk mot arbeidsgiver, men allikevel med arbeidsgivers beste for øyet.

Lederne ønsker å støtte utredningens anbefalinger, både de av mer formell art (forslag om lovendringer, endring i etiske retningslinjer og inkorporering i ulike utdanningsløp av rettigheter og plikter som berører ytringsfriheten i arbeidslivet i ulike), de som er rettet mot partssamarbeid av frivillig og mer formell karakter i arbeidslivet, og det som går på systematisk innhenting og bruk av ny kunnskap på dette feltet.