

[Justitsministeren]

noget af det væsentligste, at regeringen til stadighed er positivt indstillet over for sammen med personaleorganisationerne at arbejde for at øge og udbygge medarbejderindflydelsen i forbindelse med ansættelser, forfremmelser og andre personalemæssige dispositioner, bl. a. for på denne måde at nedbringe risikoen for en usaglig personaleadministration. For det er klart, at det, man åbenbart fra nogle offentligt ansattes side frygter, er det, man kunne kalde skjulte sanktioner i form af omflytninger, omrokeringer, ændret tildeling af sager osv. Her er det vigtigt, tror jeg, at der er så stor åbenhed om denne beslutningsproces i forvaltningen som muligt, og det kan ske i kraft af en udnyttelse af de muligheder, der er i forbindelse med samarbejdsudvalg, forfremmelsesnævn osv., muligheder, som regeringen altså ser positivt på.

**Hans Jørgen Jensen (S):**

I forslaget om offentligt ansattes ytringsfrihed siger forslagsstillerne i bemærkningerne til forslaget, at ytringsfriheden hører til de grundlæggende frihedsrettigheder og skal sikre alsidig oplysning og offentlig debat som nødvendige forudsætninger for demokratisk kontrol.

Jeg tror, at vi alle i folketinget er enige heri. I relation til offentligt ansatte gælder jo særlige bestemmelser, der er nedfældet i særlige love om bl. a. tavshedspligt eller i regler, som er fastsat eller angivet af ledelsen. Forslagsstillerne siger for så vidt, at man finder, at dette er acceptabelt.

Kigger man så på intentionerne i forslaget, kan man efter min vurdering dele det op i to hovedpunkter: punkt 1: offentligt ansattes ytringsfrihed angår de ansattes ret til at udtale sig på egne vegne – med streg under egne vegne – og punkt 2: sanktioner må ikke anvendes mod lovlige ytringer, hvad enten der er tale om påtale fra ledelsen, afskæring fra arbejdsopgaver, forflytninger, forbigåelser ved forfremmelser og ansættelser eller om afskedigelser.

Lad mig tage det sidste først. På sanktionsområdet kan drages analogier over til det private arbejdsmarked, hvor jo netop den seneste hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO er udbygget således, at arbejdsgiverne kan dømmes i arbejdsretten til at genantage eventuelle afskedigede, hvor

man tidligere blot kunne afskedige og betale sig herfra. Jeg nævner dette, fordi det er udtryk for en generel tendens på arbejdsmarkedet, ganske vist kun i sin vorden, men et skridt, som socialdemokratiet hilser velkomment, og som nærmere må drøftes med organisationerne for de ansatte i den offentlige sektor.

Når det drejer sig om de ansattes ret til at udtale sig på egne vegne, synes jeg, at sagen bliver mere kompliceret, hvilket klart fremgår af bemærkningerne. Bl. a. anføres det af forslagsstillerne, at de ønsker at afvente resultatet af arbejdet i det tavshedspligtsudvalg, som regeringen har nedsat.

Også henvisningen til at indføre mindst svenske tilstande vidner om, at det er kompliceret stof, der er tale om. Den svenske lov om ytringsfrihed indeholder således 129 paragraffer.

Endelig synes det mig, at forslagsstillerne i nogen grad enten misforstår eller ikke forstår professor Bent Christensens respons af 11. januar 1980, hvori han fastslår, at der i gældende rets bemærkninger om offentligt ansattes ytringsfrihed ikke blot kan henvises til lovregler om tavshedspligt o. lign., men også til forholdets natur. Og udtrykket »forholdets natur« skal efter min opfattelse forstås på den måde, at ytringsfrihed ikke kan gennemføres alene ved lov, fordi livet er så rigt på nye situationer, hvor nok så gode love ikke slår til, men der skal også tages hensyn til, hvordan og under hvilke omstændigheder ytringsfriheden anvendes.

Lad mig føje til, at ytringsfrihed også har noget med loyalitet at gøre i politisk sammenhæng og kan føre til – hvis den misbruges – at vi mister noget værdifuldt i vores demokrati, dette, at tjenestemænd kan sidde i stillinger i kommuner, amter og stat, uanset hvilken politisk farve der til enhver tid måtte have flertal i de nævnte instanser. Men lad os nu se nærmere på spørgsmålet i udvalgsarbejdet.

Socialdemokratiet vil se positivt på realistiske tanker på dette område, men skal fremhæve, at de faglige organisationer her skal konsulteres, idet mange spørgsmål sikkert kan løses gennem en udbygning af samarbejdet og for så vidt også af det arbejdsretlige system.

**Agnete Laustsen (KF):**