

hentet informationer fra arbejdsgiveren, da man på en lille arbejdsplads ofte vil kunne regne ud, hvem anmelderen er. Dette gælder, uanset om en anonym forespørgsel ender med at blive til en sag, hvor en offentligt ansat står frem med navns nævnelse, eller det bare bliver ved en indledende høring. Men det er forslagsstillernes forventning, at den øgede åbenhed, som nævnet vil skabe, i en vis grad vil begrænse også de kollegiale følger af at stå frem. Den offentlige debat vil derfor blive væsentligt beriget, da offentligheden vil kunne få indblik i problemer, der ellers udspiller sig for lukkede døre.

Der har været overvejede forskellige modeller for et forum til styrkelse af offentligt ansattes ytringsfrihed, men det vurderes, at et nævn er den instans, der bedst vil kunne kombinere muligheden for direkte kontakt med folk og bemyndigelsen til at indhente fortrolige oplysninger fra offentlige institutioner til vurdering af en given sag.

Eksempler

En række sager har i den seneste tid vist behovet for en mulighed for støtte i forbindelse med offentligt ansattes ytringsfrihed.

Behovet for støtte i forbindelse med offentlige ytringer ses f.eks. i sagen om Tom Skyhøj, der blev presset og forbigået, og hvis speciale blev nedprioriteret som følge af, at han i en tv-udsendelse foranlediget af hospitalsledelsen gjorde opmærksom på, at hospitalets økonomiske dispositioner var i direkte modstrid med nyere medicinsk forskning inden for apopleksi-behandlingen.

Et andet eksempel af samme type er sagen om skoleleder Louis Hansen, der blev fyret på grund af, at han havde skrevet et læserbrev, hvor han forsvarede sine underordnede arbejdsindsats, efter at en lokalpolitiker i pressen havde angrebet hans skoles faglighed.

Et eksempel på, hvordan offentligt ansatte af deres ledelser er blevet tvunget til at handle i modstrid med samfundets interesser er jordemødrene på Kolding Sygehus' kamp for at få en anstændig normering af antallet af jordemødre. Jordemødrene havde gentagne gange henvendt sig til ledelsen med omfattende dokumentation om den dårlige normering, der formodentlig var indirekte årsag til to spædbørns død. Ligeledes havde Sundhedsstyrelsen i et brev til Kolding Sygehus i forbindelse med et spædbarns død fastslået, at den dårlige normering, der fører til, at en jordemoder i 40 minutter ikke tjekker et spædbarns hjertelyde, er yderst kritisabel. Alligevel opnormerede sygehusledelsen først antallet af jordemødre, da sagen efter 3 år kom i pressens søgelys.

Opbygning af et nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed

Nævnet foreslås opbygget efter samme model som pressenævnet. Nævnet foreslås mindst at bestå af en jurist, en presserådgiver og en organisationspsykolog, suppleret med en repræsentant for det i en given sag relevante fagforbund eller for foreninger eller underafdelinger under det relevante fagforbund som eksempelvis Dansk Selskab til Sikring af Lægers Ytringsfrihed eller Transparency International.

I den forbindelse foreslås det, at alle fagforbund opfordres til at vælge en fast repræsentant til nævnet, som kan indkaldes, hvis et af fagforbundets medlemmer er berørt af en sag. Repræsentanten for fagforbundets opgave i nævnet er at være behjælpelig dels med at beskytte et anmeldende medlem og dels med at beskytte den anmeldte. Herudover bør nævnet have mulighed for at indkalde relevante personer til rådgivning eller information i forbindelse med behandlingen af konkrete sager samt pligt til at indkalde en redegørelse fra alle berørte parter i en given sag.

I tilfælde af, at der er tale om direkte ulovligheder, skal nævnet videregive sagen til den rette instans. Nævnets opgave er alene at støtte offentligt ansattes ytringsfrihed og at fremme offentlig orientering, ikke at tage sig af ulovligheder.

Det foreslås, at nævnet opretholder en hurtig arbejdsgang, afhængigt af sagens indhold og omfang, med en maksimal samlet behandlingstid på et halvt år, for at undgå, at offentlige instanser gennem unødigt at forsinke sagsbehandlingen modarbejder, at en sag kommer til offentlighedens kendskab. I den forbindelse foreslås det, at alle offentlige institutioner pålægges at give relevante svar på nævnets henvendelser inden for 2 måneder.

Nævnet foreslås årligt at skulle udgive en rapport om, hvordan det står til med offentligt ansattes ytringsfrihed. Denne rapport forventes at kunne fastholde opmærksomheden på vilkårene for offentligt ansattes benyttelse af ytringsfrihed og at kunne skabe fokus på tendenser inden for graden af åbenhed på offentlige arbejdspladser.

I det omfang nævnet finder, at der er hold i en offentligt ansattes henvendelse, skal nævnet kunne støtte den offentligt ansatte med henblik på at offentliggøre sagen ved efterfølgende at fungere som garant og juridisk ansvarlig for rigtigheden af informationerne.

Forbedret arbejdsklima og effektivisering som følge af nævnet til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed

Arbejdsklima er en væsentlig faktor for, hvorvidt offentligt ansatte bliver i deres job. Chefjordemoder