

kvenser politiske beslutninger har haft på et område. Offentligt ansattes deltagelse i den offentlige debat er således ikke blot af betydning for den enkelte ansatte, men er i mindst lige så høj grad til gavn for samfundet som sådan. Det er med andre ord væsentligt, at offentligt ansatte, som ønsker at deltage i den almindelige samfundsdebat, også gør det. Spørgsmålet er imidlertid, om de forslag, som er fremlagt af forslagsstillerne, vil være den rigtige måde at sikre dette på.

Her vil jeg første vende mig mod forslaget om at etablere et uafhængigt nævn af den karakter, som forslagsstillerne lægger op til. Som jeg allerede har nævnt, mener regeringen ikke, at der er grundlag for at etablere et sådant nævn, og regeringen kan derfor – ligesom da vi behandlede det tilsvarende forslag i 2006 – ikke støtte denne del af beslutningsforslaget.

Om baggrunden herfor fremhævede jeg i forbindelse med behandlingen af det tidligere beslutningsforslag bl.a., at nævnets hovedopgave, at rådgive og støtte offentligt ansatte, der ønsker at ytre sig om forhold på deres arbejdsplads, er en væsentlig og vigtig opgave, men at den opgave efter regeringens opfattelse allerede varetages i tilstrækkeligt omfang af andre myndigheder og organisationer. Som jeg også dengang pegede på, vil det i mange tilfælde være naturligt, at den offentligt ansatte, der ønsker mere generel information om, hvilke regler der gælder for den pågældendes deltagelse i den offentlige debat, søger sådanne oplysninger på den pågældendes arbejdsplads, f.eks. hos tillidsrepræsentanten. Og i de tilfælde, som beslutningsforslaget nok særlig tager sigte på, hvor en offentligt ansat ønsker at ytre sig kritisk om forhold på arbejdspladsen, vil den pågældende kunne få rådgivning og støtte bl.a. hos sin fagforening. Herudover kan det nævnes, at en ansat, der føler sig udsat for uberettigede ansættelsesretlige reaktioner efter f.eks. at have ytret sig kritisk om forholdene på sin arbejdsplads, vil kunne indbringe en sådan sag for Folketingets Ombudsmand og eventuelt domstolene. Dette vil eventuelt kunne ske med støtte fra vedkommendes fagforening.

Endelig kan det nævnes, at det udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret, som regeringen nedsatte i juni 2004, og som med højesteretsdommer Jens Peter Christensen som formand i april måned 2006 afgav betænkning, heller ikke var inde på forslag om, at der skulle etableres et uafhængigt nævn af den karakter,

som forslagsstillerne lægger op til. I betænkningen, der indeholder en gennemarbejdet redegørelse for de gældende regler om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte, konkluderede udvalget, at offentligt ansatte har en vidtgående ytringsfrihed, men at der i praksis kunne konstateres en vis usikkerhed blandt de offentligt ansatte og myndighederne om reglernes indhold og rækkevidde.

Udvalget anbefalede på den baggrund, at der for at komme usikkerheden om indholdet af reglerne til livs blev udarbejdet en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Som opfølgning på udvalgets anbefalinger udsendte regeringen i september 2006 en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Vejledningen blev sendt til statslige, regionale og kommunale arbejdspladser. Det er min opfattelse, at dette initiativ i højere grad end etablering af et rådgivende nævn styrker det, som vi alle er enige om, nemlig at det er vigtigt, at offentligt ansatte kan deltage i den almindelige samfundsmæssige debat, hvis de ønsker det.

I den sammenhæng er det også vigtigt at være opmærksom på, at de forhold, der kan begrunde, at offentligt ansatte er tilbageholdende med at ytre sig, såsom frygt for at skabe et dårligt arbejdsklima og frygt for karrieremæssige konsekvenser, er forhold, der efter min opfattelse vel næppe vil kunne lade sig afhjælpe ved at etablere et nævn af den karakter, som forslagsstillerne lægger op til. Der er vel snarere tale om, at man bør fokusere på at tilvejebringe de rette vilkår for at skabe en endnu mere åben debatkultur, og et egnet initiativ for at virkeliggøre dette er vel, at der gennemføres en målrettet informationsindsats om rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed, en indsats, som i øvrigt først og fremmest bør forankres lokalt som led i den løbende information til de ansatte på alle niveauer om deres rettigheder.

Kl. 20:59

Det er og bør således være et naturligt led i den almindelige ledelsesmæssige opgave løbende at sikre, at offentligt ansatte på alle niveauer har kendskab til deres rettigheder, herunder rammerne for deres ytringsfrihed.

I den forbindelse kan det også nævnes, at Finansministeriet i juni 2007 udsendte en vejledning om god adfærd i det offentlige. Vejledningen indeholder en beskrivelse af grundlæggende værdier og principper for offentlig forvaltning. I vejledningen, der er udarbejdet i samarbejde med bl.a. Kommunernes Landsforening,