

Offentligt ansattes ytringsfrihed

Dansk Retspolitisk Forenings arbejdsgruppevedr. offentligt ansattes retsstilling har udgivet en 8 siders »Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed«.

Vejledningen tager udgangspunkt i ytringsfrihedens afgørende betydning for et demokratisk samfund, og gennemgår i korthed hvad gruppen opfatter som gældende ret. Gruppen konkluderer, at praksis sætter væsentligt snævrere grænser end lovgivningen tilsiger for de offentligt ansattes mulighed for at udtale sig, ikke mindst om det de via deres arbejde har forstand på. Grænserne sanktioneres fra ledelsens side bl.a. gennem påtale, forflyttelse, manglende forfremmelse og afskedigelse. Hvis »sanktionerne« begrundes, sker det under en falsk henvisning til samarbejdsvanskeligheder. Juridisk støtter man sig i øvrigt på, at der må gælde en loyalitetspligt for offentligt ansatte (svarende til private ansættelsesforhold).

Efter denne oversigt bringer vejledningen anvisninger på, hvordan den enkelte kan reagere, hvis hun mener, hendes ytringsfrihed er blevet begrænset. Bl.a. nævnes uformel løsning med ledelsen, inddragelse af fagforeningen, krav om aktindsigt (hvis der rejses personalesag) og dagspressen.

Endelig stilles der forslag til, hvorledes de offentligt ansattes faktiske ytringsmuligheder kan sikres bedre på længere sigt. Vejledningens hovedkrav er: »En præcisering af de retlige grænser for ytringsfriheden« og »garantier for de offentligt ansattes beskyttelse i ansættelsen, bl.a. gennem oprettelse af

lokale ansættelses- og advancementsudvalg.«

Vejledningen dækker et uhyre væsentligt område, ikke mindst når man betænker den koncentration af oplysninger, der idag findes indenfor den offentlige administration – og vejledningen vil forhåbentlig indgå i den debat, som de senere års kedelige sager har sat igang.

Vejledningen har imidlertid sine klare begrænsninger:

1. Som i så mange andre »kritiksammenhænge« når man aldrig frem til at beskrive eller forklare den egentlige konflikt, men nøjes med dens fremtrædelse – her reglerne og disses mere eller mindre autoriserede fortolkning. Det bidrager til at holde debatten afsporet, at fremstille konflikten som et skisma mellem »Reglerne om tavshedspligt (der) udspringer af behovet for at værne grundlæggende private og samfundsmæssige interesser«, og de offentligt ansattes private og samfundsbestemte interesse i at fastholde, at deres »tilkendegivelser kan spille en vigtig rolle for løsning af samfundsproblemer«.

2. Forslagene til de konkrete handlingsmuligheder og forslagene til løsning af problemet på længere sigt holdes helt indenfor de rammer, der i dag sættes for en fagforenings arbejde og

er koncentreret om lovgivningsmæssige eller juridiske modeller.

Grænserne for ytringsfriheden skal klart fremgå af lovgivningen, hedder det. Hvad vil det sige, når gruppen samtidig erkender et grundlæggende samfundsmæssigt problem? Gruppen oplyser f.eks. ikke, at den loyalitetspligt, de selv nævner, hører privatretten til og formentlig er ulovlig og forfatningsmæssigt set uholdbar at overføre på offentligt ansatte.

Som offentligt ansatte skal vi kræve oprettelse af lokale ansættelses- og advancementsudvalg. Hvordan får vores repræsentanter i disse udvalg andet end gidslets funktion? Vel sagtens tænker man sig, at der objektiviseres saglige kriterier, som kan danne grundlag for kontrol. Men disse kriterier vil aldrig være udtømmende og dermed hindre personlige og politiske skøn. Og jo væsentligere kampen om ytringsfriheden er i forbindelse med stillingsbesættelse, jo mindre plads vil der typisk være til de objektive hensyn.

Jurist og økonomforbundet er trådt ud af sagen om Jussi Merklin, fordi han ikke ville gå ind på forbundet betingelser: – Han måtte ikke udtale sig eller tage initiativ uden forbundets samtykke –. Merklin anså ikke sine interesser for varetaget gennem forbundets ensidige forhandlingslinie og købslåen med centraladministrationens ledelse. (Forbundets medlemmer har ikke fået en loyal begrundelse for forbundets udtræden af sagen). Jeg synes – på baggrund af denne sag og forbundets linie i øvrigt – at det vil være mere i tråd med erfaringerne at fraråde medlemmerne at henvende sig til deres fagforening (Jurist- og økonomforbundet), da det åbenbart betyder en yderligere indskrænkning af medlemmernes ytringsfrihed.

Ytringsfrihed er ikke noget man kan handle om, hverken i forbund eller nævn(udvalg). Dens omfang kan kun

bestemmes af medlemmernes opfattelse, og dens grænser kan kun fastsættes konkret historisk gennem stadig kamp.

Konflikten mellem arbejdsgivernes (her det offentliges) og arbejderernes interesser kan ikke løses inden for systemet, men man kan arbejde på at klarlægge konflikten (modsat den omhandlede vejledning) for derved at blive i stand til at rette skytset mod det rette mål for arbejderne.

3. Det er nok muligt at en del af *forklaringen på vejledningens begrænsning skal hentes i den forening, der har udsendt den*. En forening med så bredt et formål (se Retfærd nr. 8, side 133) og følgelig så bred medlemskreds risikerer, at den »kritik« foreningen kan rejse over for offentligheden ofte netop må blive overfladisk og begrænset af kravet om politisk bredde. Foreningens funktion bliver i denne sammenhæng – uanset intentionerne – at afhjælpe fagforeningens (Jurist- og økonomforbundet) mangelfulde oplysning og arbejde for medlemmernes interesser, herunder interesse i at ytre sig.

Man kan håbe på, at foreningen overskrider disse grænser og bliver en egentlig magtfaktor med funktioner, som ligger ud over systemlapperiet.

Vejledningen suppleres af et udbygget debatoplæg, udarbejdet af Carsten Michael Henriksen. Debatoplægget er netop, hvad det giver udtryk for. Oplægget bærer præg af samme fundamentale begrænsninger som vejledningen, men er så klart i sin argumentation og så indholdsmæssigt udbygget, at det netop er egnet for debat.

Vejledningen og debatoplægget kan bestilles ved at indsende en frankeret svarkuvert til: Dansk Retspolitisk Forening, Ved Volden 5, 5. tv, 1425 Kbh. K.

Gitte Jensen