



JUSTITISMINISTERIET

Lovafdelingen

Dato: 22. august 2016
Kontor: Stats- og Menneskerets-
kontoret
Sagsbeh: HES
Sagsnr.: 2016-0030-4761
Dok.: 2054159

UDKAST TIL TALE

**til brug for besvarelsen af samrådsspørgsmål BY fra
Folketingets Retsudvalg den 16. juni 2016**

Det talte ord gælder

Samrådsspørgsmål BY:

”Hvad er ministerens handlingsplan for at sikre offentligt ansattes ytringsfrihed i praksis, set i lyset af FTF's seneste medlemsundersøgelse om emnet?”

[Indledning]

1. Det er afgørende for et velfungerede demokrati, at offentligt ansatte deler deres viden i den offentlige debat. Derfor skal vi værne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Offentligt ansatte kan bl.a. medvirke til at højne det faglige niveau i den offentlige debat. F.eks. kan offentligt

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

ansatte bidrage med oplysninger om, hvilke praktiske konsekvenser en given politisk beslutning har haft eller kan forventes at ville få.

Regeringen er i fuld gang med opfølgningen på betænkningen fra Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger, der kom i april sidste år.

[Betænkningen]

2. Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger blev nedsat i 2013 af den daværende regering.

Udvalget har haft en højesteretsdommer som formand og har herudover været bredt sammensat med deltagelse af bl.a. professorer fra universiteterne og repræsentanter fra medierne og personaleorganisationerne.

Udvalget havde til opgave at vurdere, om der er behov for en styrket informations- og rådgivningsindsats, lovgivning om offentligt ansattes ytringsfrihed, øget ansættelsesretlig beskyttelse af offentligt ansatte, der anvender deres ytringsfrihed, og etablering af et særligt nævn til sikring af offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udvalget skulle også belyse fordele og ulemper ved whistleblowerordninger i den offentlige forvaltning og vurdere behovet for sådanne ordninger.

3. Udvalget afgav sin betænkning i april sidste år. Jeg vil ikke gennemgå betænkningen i detaljer, men blot opsummere nogle af de centrale anbefalinger og regeringens stilling hertil.

Det drejer sig om anbefalingerne om whistleblowerordninger og behovet for en styrket informationsindsats om offentligt ansattes ytringsfrihed.

[Whistleblowerordninger]

4. For så vidt angår whistleblowerordninger, fandt et enigt udvalg, at der kan anføres hensyn både for og imod oprettelse af whistleblowerordninger, men at der ikke bør gennemføres generel lovgivning.

Udvalget fandt derudover, at behovet for whistleblowerordninger og hensigtsmæssigheden heraf varierer fra myndighed til myndighed – bl.a. afhængigt af myndighedens størrelse, typen af opgaver og eksisterende kontrolstrukturer.

På den baggrund anbefalede udvalget, at det i den enkelte myndighed overvejes, om det er hensigtsmæssigt at etablere en whistleblowerordning.

Regeringen er enig med udvalgets enstemmige anbefaling om, at der ikke indføres generel lovgivning om whistleblowerordninger. Det bør være op til den enkelte myndighed konkret at overveje, om der er behov for at etablere en whistleblowerordning.

[Styrket informationsindsats om offentligt ansattes ytringsfrihed]

5. Udvalget fremhævede betydningen af en fortsat og løbende informationsindsats om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Udvalget lagde særlig vægt på den lokale informationsindsats på den enkelte arbejdsplads. Betænkningen indeholder ikke en facitliste for, hvordan den enkelte arbejdsplads skal gribe opgaven an. Men udvalget angiver meget konkret og håndgribeligt et katalog af forslag til, hvordan denne opgave kan løftes lokalt. Eksempelvis kan nævnes lokale informationsmøder, drøftelser i arbejdsgrupper og idéfora og eventuel udpegning af loka-

le kontaktpersoner, der kan yde råd og vejledning i konkrete ytringssituationer.

Men udvalget fremhævede også personaleorganisationernes rolle i at sikre viden om og sætte fokus på offentligt ansattes ytringsfrihed, f.eks. gennem afholdelse af kurser, møder og andre medlemsarrangementer og gennem oplysningskampagner.

Endelig fandt udvalget, at der også fra centralt hold kunne tages initiativer til at styrke informationsniveauet om offentligt ansattes ytringsfrihed. Udvalget pegede i denne forbindelse på, at det kunne være hensigtsmæssigt at genudgive vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed fra 2006. Som jeg kommer nærmere ind på om lidt, så har regeringen taget denne opfordring til sig.

[Regeringens initiativer]

6. Udvalget fremhævede, at styrkelsen af informationsindsatsen om offentligt ansattes ytringsfrihed er et delt ansvar mellem det lokale og centrale niveau og personaleorganisationerne.

Regeringen ønsker at leve op til sin del af ansvaret. Og vi spilder ikke tiden. Regeringen er i fuld gang med

en række initiativer, der skal styrke og understøtte offentligt ansattes ytringsfrihed i praksis.

Oplysningsindsatsen kommer til at foregå i to tempi:

I *første omgang* vil vi udgive en ny vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Den nye vejledning er en omskrevet udgave af den eksisterende vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Vejledningen har været i høring hen over sommeren hos personaleorganisationerne, Moderniseringsstyrelsen og Folketingets Ombudsmand. Det er min forventning, at den nye vejledning vil blive offentliggjort inden for nærmeste fremtid.

Målet er, at vejledningen skal fremstå i en mere lettilgængelig form. Det vil øge dens gennemslagskraft i forhold til den enkelte offentligt ansatte. Det vil endvidere medvirke til at sikre, at vejledningen kan understøtte oplysningsindsatsen lokalt på den enkelte arbejdsplads og de tiltag, som personaleorganisationerne måtte tage for at vejlede og oplyse om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Informations- og oplysningsindsatsen skal sikre, at offentligt ansatte kender omfanget af deres rettigheder, så de har tiltro til, at rettighederne også vil blive respekteret i praksis.

Men vejledningen kan ikke stå alene. Derfor overvejer vi for tiden, hvilke andre tiltag der kan iværksættes fra centralt hold for at styrke oplysningsindsatsen.

De øvrige tiltag vil skulle koordineres med bl.a. personaleorganisationerne, så vi sikrer os, at de får størst mulig gennemslagskraft.

7. Lad mig i øvrigt minde om, at jeg i maj i år sendte et hyrdebrev som opfølgning på betænkningen til samtlige ministerier, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner.

I hyrdebrevet orienterer jeg om regeringens beslutning om at styrke informationsindsatsen om offentligt ansattes ytringsfrihed og anmoder om, at der på de enkelte arbejdspladser iværksættes relevante oplysningstiltag.

I hyrdebrevet har jeg samtidig opfordret ministerierne, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner til at sørge for, at myndighederne inden for deres områder

overvejer, om det er hensigtsmæssigt at etablere en whistleblowerordning.

[Afslutning]

8. Lad mig afslutningsvis opsummere hovedpunkterne i min besvarelse:

Ytringsfrihed er et centralt element i ethvert velfungerende demokrati. Derfor arbejder regeringen for at sikre ytringsfriheden de bedst mulige vilkår i Danmark. Det gælder i allerhøjeste grad også for de offentligt ansatte.

Regeringen har derfor taget en række initiativer som opfølgning på betænkningen fra Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger.

Det drejer sig for det første om en styrket oplysnings- og informationsindsats. Både fra centralt hold – med den nye vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, som vil blive fulgt op af yderligere tiltag – og med opfordringer til en indsats lokalt på de enkelte arbejdspladser og fra personaleorganisationernes side.

For det andet har jeg i mit hyrdebrev fra maj måned opfordret samtlige ministerier, Kommunernes Lands-

forening og Danske Regioner til at bidrage til en styrket oplysningsindsats om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Tak for ordet.