



Høgskolen i Hedmark

Avdeling for økonomi og ledelse

BRAGE

Institusjonelt arkiv for Høgskolen i Hedmark

<http://brage.bibsys.no/hhe/>

Dette er forfatterens versjon av en artikkel publisert i

Nytt Norsk Tidsskrift

Artikkelen er fagfellevurdert, men kan mangle forlagets layout, sidetall og siste korrekturrettelser.

Referanse for den publiserte versjonen:

Gabrielsen, K. (2000). På grensen til ytringsfrihet. *Nytt Norsk Tidsskrift* 17(1), 95-101

Knut Gabrielsen

På grensen til ytringsfrihet...

Blant de konkrete forslagene til Ytringsfrihetskommisjonens er det to som handler om lojaliteten som begrensende faktor i forhold til ytringsfriheten. Det ene går ut på at «whistle blowing» blir lovregulert, det andre at det blir presisert at offentlig ansatte ikke kan pålegges taushetsplikt som er i strid med kommisjonens forslag til grunnlovsendring. I den offentlige debatten som fulgte etter at innstillingen ble lagt fram sist høst, har disse to utspillene vært lite påaktet. Ikke uventet er det komiteens forslag om å grunnlovsfeste informasjonsfriheten og endringer i filmsensuren, samt språket i innstillingen og formuleringer i grunnlovsforslaget som har gått igjen i spaltene. Dersom dette er et uttrykk for at forholdet ytringsfrihet – lojalitet er relativt uinteressant, så er det egentlig ikke overraskende, og det er desto større grunn til å se nærmere på problemstillingen.

Utgangspunktet mitt er en begrunnet antakelse om at lojalitetsbåndene i arbeids- og organisasjonslivet er en større trussel mot ytringsfriheten i dagens Norge enn det som synes å være den allmenne oppfatningen. Forklaringen er nok ”historisk”: Ytringsfriheten er vunnet gjennom kamp der staten – det politiske eller religiøse lederskapet – har vært hovedmotstanderen. Når så statsmakten blir ”tøylet” slik tilfellet er for de liberale demokratiene, så blir man lett forført til å tro at ytringsfriheten er sikret (for alltid) og overser at det finnes en mer sublim trussel, en trussel som ikke kan begripes ved at fokuset settes på de politiske myndighetene. Denne trusselen kommer «av vår manglende evne til å tenke fritt, stille nye spørsmål og være politiske ukorrekte. Ytringsfriheten hemmes ikke bare av lover og regler - den kan også hemmes av vår egne tankevaner.»¹ Én slik ”tankevane” handler om forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitet.

For å unngå at en diskusjon om ytringsfrihet og lojalitet skal bli realitetsfjern og moralistisk, må man legge til grunn til at det er forbeholdt relativt få å kjenne til begrepet om ytringsfrihet, dets genealogi, innhold og implikasjoner. For de aller fleste er ytringsfrihet et «fjernt» og høytidelig ord, og vi benytter oss av denne friheten i varierende grad uten å ha noe bevisst forhold til begrepet. Da er det annerledes med begrepet om lojalitet. Det er kjent, «jordnært» og angår oss i ulike sammenhenger innen familien, blant venner og på arbeidsplassen; det handler om å kunne stole på, å holde ord, og det har en viss «plikt-smak». Lojalitet overfor ens overordnet er i følge Weisband og Frank (1975:131) et universelt fenomen som er internalisert hos nøkkelpersoner i enhver organisasjon som fungerer. Nært

knyttet til troskap er lojalitet en egenskap som kan sies å ha dyd-status. De fleste av oss vet når vi setter lojaliteten på prøve. Grensene både for yringsfriheten og lojalitetsplikten må i hvert enkelt tilfelle fastsettes gjennom en (u)tilbørighetsvurdering, de er altså begge *relative* størrelser. Det er imidlertid grenser for hvor mye en grunnlovsfestet frihet kan innskrenkes, også ved lov, på samme måte som det både med hensyn til form, innhold og formål er grenser for ytringer for at de kan sies å være legitime i forhold til lojalitetsplikten.

Bidra til etisk debatt....

For å få noen empiriske holdepunkter i begrepsdiskusjonen vil jeg knytte an til en undersøkelse blant norske informatører/informasjonsmedarbeidere,² der jeg bl.a. kartlegger yrkesgruppers syn på og holdninger til yringsfriheten og lojaliteten - en undersøkelse jeg primært har gjort for et annet formål.³ Informatørene er en interessant yrkesgruppe fordi deres *raison d'être* er nettopp å *informere*, dvs. bruke yringsretten aktivt. Det er derfor fristende å betrakte informatørene som et «best case» med tanke på lojalitetens begrensende virkning på yringsfriheten: Det ligger i selve informatørbegrepet en presumpsjon om ytring - sensur er en «parasittær» aktivitet. Men vi kan også argumentere for at nettopp fordi informatøren skal informere, så blir problemet rundt yringsfrihet og lojalitet tematisert tidlig i arbeidsforholdet - og da med lojaliteten som den mest sannsynlige «vinneren». Jeg velger derfor å ikke tillegge informatørens spesielle funksjon noen avgjørende vekt i resonnementene mine. Men, det er altså informatører jeg (tilfeldigvis) har data om.

Det er i dag rundt 2500 profesjonelle informatører i Norge, noenlunde likt fordelt på offentlig forvaltning og privat næringsliv. Formålet for den statlige/offentlig informasjonen er bl.a. å bidra til aktiv deltakelse i den demokratiske prosessen, mens informatørene i det private næringslivet og i andre ikke-offentlige organisasjoner i følge deres etiske retningslinjer bl.a. skal «bidra til å holde den etiske debatten levende og derved øke bedriftens etiske kompetanse». Organisasjonenes eksterne informasjon kanaliseres nå i stadig større grad gjennom informatører som i sine «public relations» i stor grad er avhengig av etablerte medier for å nå ut i offentligheten. Dermed må de samarbeide nært med journalistene, som de er i et gjensidig kjærlighet-hat-forhold til. Journalistene kritiserer gjerne informatørene for deres angivelig sterke lojalitet overfor arbeidsgiveren,⁴ samtidig som informatørene er blant deres viktigste kilder: De inngår i et bytteforhold med hverandre, de «danser tango» sammen (Gans 1980) - og da ikke sjelden med informatøren som fører («kildenes tyranni»). Informatørene er altså vesentlige agendasettere for den offentlige debatt, direkte eller indirekte.

Ytringsfriheten taper!

Nærmere 8 av 10 informatører mener at det *ikke* kan forsvares å «lekke» til massemediene dersom ledelsen aktet å gjøre noe som var klart uetisk til tross for at de (informatørene) hadde protestert - de ville ikke ha «lekket». 1 av 10 mener det motsatte. Dette til tross for at det kan føres tunge argumenter for at det i en slik situasjon er tilbørlig å «lekke» fordi det handler om hensynet til «samfunnet», om ærlighet, om å unngå fortielse osv. Når det store flertallet av informatører likevel tar det motsatte standpunktet, så må det tolkes dit hen at de er ledet av et annet og sterkere imperativ; *pacta sunt servanda!* De føler seg bundet av (arbeids-)avtalen de har med arbeidsgiveren. Og det er et uttrykk for lojalitet. Inntrykket forsterkes når informatørene blir bedt om å gjøre et prinsipielt lojalitetsvalg mellom arbeidsgiveren og målgruppen/publikum, og det blir også bekreftet i intervjuer med to sentrale informatører: «For meg er det viktig å være 100 % lojal (med arbeidsgiveren)» og «Jeg har valgt side. Min lojalitet er ikke lenger hos publikum...». *Lojalitetsbåndene til arbeidsgiveren er sterke.*

Dette bør imidlertid ikke overraske. Når informatørene - i likhet med representanter for hvilken som helst annen yrkesgruppe - må gjøre et eksplisitt valg, så kan de ikke erklære sin lojalitet til publikum i et slik enten-eller-valg (de kan jo ikke *dele* lojaliteten!). Her må det imidlertid være underforstått at «100 %» lojalitet bare kan gjelde for et faglig-saklig relevant område, et område som vel og merke ikke har klare grenser. Man kan derfor ikke ut fra sitatene overfor slutte noe om de to informatørenes vilje til å «lekke» om interne saker som udiskutabelt ligger *utenfor* denne grensene.⁵ Men, går vi til statens etiske retningslinjer (NOU 1993:15 «Forvaltningsetikk. Om verdier, holdninger og holdningsskapende arbeid i statsforvaltningen.»), så får informatørene ingen klar beskjed med tanke på det skisserte dilemmaet: «Det er *antatt* at man har adgang til å nekte å lyste ordre hvis man får ordre om å gjøre noe som er klart ulovlig eller umoralsk...» (s. 21) (min utheving).

«Best case» eller ikke, (selv) for informatørene synes ikke ytringsfriheten å utgjøre noen stor trussel mot lojaliteten!⁶

Nøytral - og nyttig idiot?

Informatørene har et sterkt ønske om å være «nøytral» i valget mellom lojalitet til arbeidsgiveren og til publikum (les: å ytre seg), det er et klart andrevalg etter å «ta parti for arbeidsgiveren». Blant de *offentlig* ansatte informatørene er det imidlertid 40 % flere som vil være nøytral enn som vil støtte arbeidsgiveren! Spørsmålet er hva nøytralitet her egentlig innebærer. Mange vil hevde at personlig nøytralitet i sosiale sammenhenger er umulig - en

illusjon: Det man kaller nøytralitet er ikke annet enn (indirekte) støtte til den sterkeste part.⁷ Denne kritikken går rett i kjernen til byråkratiet, det bærende organisasjonsprinsipp i den vestlige verden (i alle fall). Byråkratiet er (instrumentelt) rasjonelt og effektivt bare så lenge *personen* er lydige og lojal mot ledelsen og rollen. Når Weber i sitt essay «Politik als Beruf» (s. 539) sier

Embetsmannens ære består i evnen til, tross personlig overbevisning, å utføre en ordre på den befalendes ansvar like samvittighetsfullt som om ordren svarte til hans egen oppfattelse av saken. Uten denne i høyeste grad moralske disiplin og selvfornektelse ville hele apparatet falle sammen....,

så snakker han egentlig om nøytralitet, for det er jo det vi er når vi - disiplinert og selvfornektet - fungerer som et medium (for en annens vilje). Idealbyråkraten er «ett fullstendig tilförlitligt instrument för organisationens mål», sier Dennis F. Thompson (1985:56), som forøvrig kaller Webers etikk en «nøytralitetsetikk». Dette er en type etikk som sosialfilosofer (Hannah Arendt (1965), Zygmunt Bauman (1989) mf) avviser som farlig, bl.a. fordi den legger opp til blind lydighet/lojalitet overfor autoriteter som nettopp - og kanskje bare - takket være denne lydigheten kan sies å ha en slags legitimitet.

Generelt må man kunne si at dersom vi ved å påberope oss nøytralitet i en konflikt bidrar - direkte eller indirekte - til noe uetisk, så har vi i det minste pådratt oss et etisk-moralsk problem fordi vi da risikerer å være nyttige idioter for en sterk/illegitim part. Men som nyttige idioter er vi per definisjon også lykkelig uvitende om situasjonen vi har bragt oss selv i, det er lite reflekterte valg vi har gjort. Det noe paradoksale er at det er ved *konkrete handlingsalternativer* at vi tillates å gjøre ureflekterte valg, f.eks. nøytralitet, bl.a. fordi trivielle sider ved situasjonen kan skygge for de mer essensielle. Når vi derimot konfronteres med problemstillingen på *metanivå*, f.eks. ved å møte den på et spørreskjema, så tvinges vi (formodentlig) til å tenke gjennom problemet. Men da vil ytringsfriheten sannsynligvis komme bedre ut av det enn det som ville være tilfellet i en mer forpliktende situasjon. I en konkret etisk-moralsk konfliktsituasjon er nøytralitet ikke noe alternativ. Da har vi ikke noe valg - vi *må* velge!

Et "kontrært" forhold

Rent teoretisk, i en ideell kommunikatív kontekst, kan vi tenke oss ytringsfrihet og lojalitet som uavhengige av hverandre. I den praktiske virkeligheten vil de imidlertid «henge sammen», de er/blir «kontrære» - de tærer tendensielt på hverandre. Dette kommer klarest fram i en konfliktsituasjon, for da vil minst ett av begrepene bli tematisert: Ved å bruke ytringsfriheten utfordrer vi lojaliteten, mens full lojalitet vil bety at vi renonserer på retten til å ytre oss.⁸ Dette kan illustreres som et kontinuum der ytringsfrihet og lojalitet er ytterpunkter og der hvert av de to fenomenene kan også begrepsfestes som «minusvarianten» til det andre fenomenet: (Full) ytringsfrihet = illojalitet, lojalitet = sensur.

Ut fra formodningen om at ytringsfriheten er et relativt ukjent begrep, så vil konflikter som de informatørene skulle ta stilling til, for de aller fleste ikke oppfattes som et valg mellom lojalitet og ytringsfrihet, men som et valg mellom lojalitet og *illojalitet*: (Selv) informatørenes konfliktforståelse vil primært være knyttet til *lojalitetsaspektet*. Dermed blir det noe misvisende å si at informatørene «velger bort» ytringsfriheten, for den vil bare unntaksvis være en del av problemstillingen. Informatørene vil derfor også bare unntaksvis foreta noen form for tilbørlighetsvurderinger - en antakelse som støttes av det faktum at bare en mindre andel av de få konfliktsituasjonene informatørene har vært oppe i, har skyldtes uenighet med ledelsen om *hvorvidt* det skulle informeres eller ikke.⁹

Ved et slikt grep om problemstillingen får vi også fram «asymmetrien» i sanksjonene som kan settes inn ved eventuell «vold» mot ytringsfriheten og lojalitetsplikten. Å ikke benytte seg av ytringsfriheten når den burde ha vært brukt, vil som regel ikke resultere i noen personlige konsekvenser i det hele tatt, i verste fall føre til en akademisk begrunnet kritikk med minimal offentlig oppmerksomhet. Den som derimot blir avslørt som illojal, risikerer å miste jobben. Illojalitet er verre enn sensur! Positivt formulert: Insitamentene til å være lojal er i prinsippet langt sterkere enn de er til å bruke ytringsfriheten. Det er også to ulike sanksjonssystemer som trer i kraft i de to tilfellene. Mens de sterke sanksjonene mot lojalitetsbrudd (som er knyttet til rollen) er *organisasjonsinterne*, så er de svakere sanksjonene mot unnfalleshhet når det gjelder ytringsfriheten (knyttet til personen) *eksterne* - det angår forholdet til offentligheten.

Et eklatant eksempel på lojalitetens primat finner vi i den danske Tamil-saken. I 1988 unnlot direktøren for det danske Utlendingdirektoratet å effektuere en familiegjenforening for 300 tamilske flyktninger til tross for at Folketinget hadde gitt klarsignal til det. Grunnen direktøren oppga, var at direktoratet «nødvendigvis måtte prioritere», en uakseptabel forklaring siden prioriteringen allerede var gjort. Den egentlige grunnen var - viste det seg

under et rettslig forhør - at han hadde fått ordre fra justisministeren om at gjenforening likevel ikke skulle skje. Dét kunne han imidlertid ikke si, fordi «Det ville være en grov tilsidesettelse av min lojalitetsplikt»¹⁰ (Larsen 1996). Dette anskueliggjør kjernen i lojalitetsproblemet i byråkratiet, der lojaliteten er selve «ryggraden» - langt på vei det konstituerende element - i organisasjonsstrukturen, definert inn i de ulike rollene. Den danske embetsmannen valgte å være tro mot rollen da han måtte gjøre et valg, men det var *personen* som i retten måtte forklare seg og svare for rolleatferden. Og personen kan både styrke og svekke rollen/lojaliteten, og en styrking vil (kunne) gå på bekostning av ytringsfriheten.

Et spørsmål om bevissthet

Det ligger i «sakens natur» at vi ikke kan forvente offentlighet rundt tilfeller der arbeidstakere mener å ha fått ytringsfriheten begrenset på utilbørlig måte. For dersom lojaliteten er til hinder for ytringer i en konkret situasjon, så må man forvente at det også vil være tilfelle med tanke på en metadiskusjon. Dette er en paradoksalt situasjon tatt i betraktning at ytringsfriheten også er en personlig rettssikkerhetsgaranti - og behovet for en «løsning» er desto mer påtrengende. Dansken Øjvind Larsen (1996) mener muligheten for å løse opp utilbørlige lojalitetsbånd primært ligger i *åpen og tvangsfri dialog* der det sentrale temaet er konflikten mellom rollen (lojalitet) og personen (ytringsfrihet) i byråkratiske organisasjoner. Til dette trengs først og fremst prosedurale ordninger, men det trengs også i det minste ett «substansielt» innslag; *større bevissthet om personbegrepet*. Det er nemlig problematisk å bruke personbegrepet i denne sammenhengen, fordi det - begrepet – nettopp impliserer et *bevisst, reflektert* forhold til ens egen rolle og dens implikasjoner, noe som altså er tvilsomt at vi kan ta som utgangspunkt her.¹¹

I en slik kontekst er det interessant å se Herbert Marcuse's (1964) kritikk av det liberale demokratiets «repressive toleranse»: Egentlig har vi ingen reell ytringsfrihet, det er en liksomfrihet som er klart negativ fordi den gir oss en *illusjon* av frihet og fordi den får oss til å tro at vi benytter oss av noe viktig. Sannheten er at vi i vårt éndimensjonale samfunn ikke har noen innflytelse på de virkelige samfunnsstrukturene, det privatkapitalistiske systemet. Eventuelle angrep på systemet preller av bl.a. med henvisning til den «frie» kritikken, som i neste omgang blir beviset på systemets åpenhet! Svak bevissthet og mangel på refleksjon rundt den totale situasjonen ligger som et underforstått premiss i Marcuse's resonnement.

Motsattrettet sosialisering

Larsen foreslår en radikal praktisering av offentlighetsprinsippet:¹² Siden det er personen som stilles til ansvar når den ansatte velger å være lojal/følge rollen med det resultat at det eksterne sanksjonssystemet trer inn – dvs. valget ansees for å være moralsk eller etisk forkastelig - så er det rimelig at arbeidstakeren har mulighet til å ta opp problemene offentlig. Dermed blir ytringsfriheten helt avgjørende. Men etiske valg angår ikke bare den ansatte, de har per definisjon også betydning for (deler av) samfunnet. Det bør derfor knyttes bånd mellom forvaltning, etikk og demokrati, og også det forutsetter offentlighet rundt (de viktige) valgsituasjonene. For å forhindre at det settes inn sanksjoner mot ansatte som blir oppfattet som illojale, så bør det dannes en rettslig sikret åpenhet rundt tilsettings- og avskjedigelsessaker. Larsen mener at et slikt institutt kan etableres gjennom et bredt, demokratisk valgt forum som skal ha skriftlig begrunnelse ved ansettelse så vel som ved avskjedigelser, noe som kan bidra til at den ansatte tør ytre seg uten frykt for represalier.

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å ha formell rett til å ytre seg, det må også finnes en institusjonalisert offentlighet som gjør ytringsfriheten reell - det trengs en arena for åpen debatt, og den finnes ikke i byråkratiet. Offentlighetsloven hjemler borgernes rett til innsyn i forvaltningen, men det er naturlig at også borgeren som rolleinnhaver i byråkratiet skal ha mulighet til å ta opp og delta i diskusjoner som angår en selv og egen arbeidsplass. Larsen ser noen problemer forbundet med etablering av en slik "intern etisk offentlighet", men rent juridisk kan den sikres dersom det er politisk vilje til det - gjennom lover og instruksjoner. Da er det vanskeligere å få til de nødvendige endringene i de interne *sosiale relasjonene*. Hundre år med byråkrati synes å ha sosialisert oss til kommandohierarkisk disiplin og moralsk lydighet slik at vi lett taper av synet vårt personlige ansvar. Det er derfor nødvendig med en "motsattrettet sosialisering" gjennom budskapet at det er personen som bærer rollen, og ikke omvendt. For å få til dette, må arbeidstakeren få anledning til å utvikle sin etiske og kommunikative kompetanse på samme måte som han/hun kan og må utvikle seg rent faglig. Det handler igjen om bevisstgjøring.

Skjult disiplinering

Øyvind Larsen viser til at det blant offentlig ansatte er en "næsten overloyal holdning" til overordnede og interne regler - en skjult disiplinering (som vel ikke er svakere i det private næringslivet). Det betyr at hvis en ønsker å få arbeidstakere med i en offentlig debatt om ytringsfriheten, så kan vi ikke regne med at det vil komme som resultat av et dokumentert undertrykt ytringsbehov. Det må i stedet skje ved et initiativ begrunnet med at *reell*

ytringsfrihet innen forvaltningen er en viktig demokratisk verdi, og at bare en forvaltning med en fungerende offentlighet kan kalles en åpen forvaltning. Den største utfordringen ligger derfor i å få til en intern demokratisering av hele forvaltningen,¹³ noe som bare kan oppnås gjennom diskurser som også involverer den byråkratilojale diskursen. Dette er i tråd med Zygmunt Baumans tese om at utviklingen mot umenneskelighet i byråkratiet ikke kan bremses av byråkratiet selv, men ved at flere motstridende syn får gjøre seg gjeldende i offentligheten/det politiske liv. Det er imidlertid en svakhet ved vår (politiske) kultur at uenighet blir ansett for å være noe destruktivt, noe uønsket – i stedet for å la den bli starten på diskusjoner som kan føre til større visshet eller til politisk «koordinering».

Dette er altså et problem - og et paradoks - at det i liberale demokratier generelt er liten bevissthet rundt ytringsfriheten, for ytringsfriheten - dersom den skal være reell - er mer enn noen annen frihet knyttet til nettopp bevisstheten. Ytringsfriheten har vokst fram som et historisk fenomen gjennom århundrer kamp, den «lever» av og ved bevisstheten - og den kan bare forsvares ved bevisst bruk (Brekke mf. 1994:11). En viktig forutsetning for å forstå (og dermed kunne ivareta) ytringsfrihetens kår i demokratiske samfunn, er at lojaliteten som begrensende faktor klarlegges. Og siden det generelt er relativt stor bevissthet knyttet til lojaliteten og lojalitetsbegrepet, så må denne «ubalansen» inngå som en eksplisitt premiss når forholdet mellom de to begrepene skal analyseres og diskuteres. Det paradoksale i denne sammenhengen er at vår ytringsfrihet vil øke med vår rett og evne til "Das Nein-sagen-können" (Habermas) i arbeids- og organisasjonslivet!

Det er ikke vanskelig å tenke seg at de som i en konkret situasjon får ytringsretten reelt innsnevret, begriper det som «bare» en skjerpning av lojalitetskravet, noe som alltid vil kunne begrunnes - og aksepteres. Vi kan heller ikke se bort fra at arbeidstakere og organisasjonsmedlemmer blir «sniksensurert»; de får ytringsretten beskåret, begrunnet med lojalitetsargumenter. I tillegg til lojalitetskrav fra arbeidsgivere og overordnede kan det også foreligge «horisontale» lojalitetsbånd, til arbeidskolleger - og de har samme virkning. Dertil kommer en destruktiv profesjonskamp i deler av den offentlige forvaltningen, en strid som langt på veg både forutsetter og viser seg ved begrensning i ytringsfriheten. Det finnes altså både teoretiske og empiriske grunner (kfr. undersøkelsene blant informatørene og kommunale ledere (fotnote 6)) til noe mer «realisme» mht hvordan ytringsfrihetens vilkår er i dagens Norge. Kanskje er det noen - arbeidstakere eller organisasjonsmedlemmer - hvis objektive situasjon mest adekvat kan beskrives med at «de befinner seg på grensen til ytringsfrihet....»

Men det vil de aldri si!

Litteraturhenvisning:

- Allern, Sigurd (1992) *Kildenes makt. Ytringsfrihetens politiske økonomi*. Oslo:Pax Forlag A/S
- Arendt, Hannah (1965) *Eichmann in Jerusalem. A Report on the Banality of Evil*. Middelsex:Penguin Books
- Baumann, Zygmunt (1989) *Modernity and the Holocaust*. Oxford:Oxford University Press
- Brekke, Toril, Bernt Hagtvet, Peter Normann Waage (1994) *Den farlige ytringsfriheten*. Oslo:J. W. Cappelens Forlag a.s.
- Fossum, Egil (1991) *Er nå det så sikkert? Journalistikk og kildekritikk*. Oslo:Cappelen
- Gabrielsen, Knut (1999) *Kommunikasjon, informasjon og etikk. Eller: Den fristende fjernheten*. Rapport nr. 4 i skriftserien til Høgskolen i Hedmark
- Gans, Herbert (1980) *Deciding What's News*. London:Constable
- Habermas, Jürgen (1971) *Borgerlig offentlighet. En analyse av offentlighetens endrede struktur*. Oslo:Gyldendal
- Habermas, Jürgen (1996) *Between Facts and Norms. Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Cambridge, Mass.:The MIT Press
- Larsen, Øjvind (1996) *Forvaltning, etikk og demokrati*. København:Hans Reitzels Forlag A/S
- Larsen, Øjvind (1999) *Det moralske paradoks i forvaltningen*, i *Sosiologi i dag*, nr. 1
- Lundquist, Lennart (1988) *Byråkratisk etik*. Lund:Studentlitteratur
- Løgstrup, Knud Erik (1956) *Den etiske fordring*. København:Gyldendal
- March, James G. og Johan P. Olsen (1989) *Rediscovering Institutions*. New York:The Free Press
- Marcuse, Herbert (1964) *One Dimensional Man*. Boston:Beacon Press
- Milgram, Stanley (1974) *Lydnad och auktoritet*. Stockholm:Wahlström & Widstrand
- Reinton, Per Olav (1984) *Kildenes tyranni*, i *Nytt Norsk Tidsskrift* nr. 2, 1984
- Strand, Odd (red.) (1995) *Informasjon. På terskelen til år 2000*. Oslo:TANO
- Thompson, Dennis F (1985) *The Possibility of Administrative Ethics*, i *Public Administration Review*, Vol. 46
- Vestheim, Geir (1990) *Høgt opp og langt fram. Om informasjonsarbeid i den offentlige sektoren*. Østlandsforskning 1990. ØF-rapport nr. 22:1990
- Weber, Max (1958) *Gesammelte politische Schriften*. Tübingen
- Weisband, Edward og Thomas M. Frank (1975) *Resignation in Protest. Political and Ethical*

Choices between Loyalty to Team and Loyalty to Conscience in American Public Life.

New York:Grossman Publishers

Wyller, Truls (1996) Etikdens historie. En systematisk framstilling. Oslo:Cappelen

Akademisk Forlag

¹ Bernt Hagtvet i intervju i *Tidens Tegn* nr. 2, 1995.

² Denne yrkesgruppen dekkes av titler som informasjonssekretær, -konsulent, -sjef, -direktør, -leder, -rådgiver og pressetalsmenn/-kvinner. Det forekommer (ennå) at noen benytter benevnelsen «PR».

³ En spørreskjemaundersøkelse på ca. 60 spørsmål/variabler besvart av 251 informatører. Undersøkelsen dreier seg primært om yrkesetiske spørsmål. Til å kartlegge informatørenes holdninger bruker jeg hovedsakelig påstander som respondentene skal ta stilling til på en femdelt svars skala: Helt uenig/Helt usannsynlig - Uenig/Usannsynlig - Vet ikke/Verken eller - Enig/Sannsynlig - Helt enig/ Svært sannsynlig.

⁴ Under overskrifta «Informatører på maktens premisser» kommer Aftenpostens Johnny Gimmestad (6. januar 1999) med hard kritikk mot de offentlige informatørene: «(De) velger med andre ord lojaliteten overfor egen arbeidsgiver, og dermed sitt eget levebrød, framfor lojaliteten til publikum». Eller, som Egil Fossum (1991:17) uttrykker det: Informatøren er «betalt av sine egne kilder».

⁵ Informatørene i det private næringslivet er forøvrig påtakelig mer lojale overfor arbeidsgiveren enn deres kolleger i den offentlige forvaltningen er. Kanskje ligger forklaringen i at de som arbeider i det private næringslivet er påvirket av den (juridiske) kontrakts- og avtaleorienterte konteksten de inngår i, og at dette er et uttrykk for en *pliktetisk* holdning, en antakelse som styrkes når informatørene tar stilling til bl.a. bruk av «hvite løgner». Tilsvarende kan de noe mer «leкке»-villige offentlige informatørene være påvirket i mer «åpen» retning av å arbeide i en demokratiforankret forvaltningen. Undersøkelsen viser også at de privat ansatte oftere opplever etiske konflikter/dilemmaer enn deres kolleger gjør, og de mener i større grad enn de offentlig ansatte at den generelle etikken er tilstrekkelig som yrkesetikk for informatører.

⁶ En undersøkelse Opinion har gjort for Norsk Presseforbund og Kommunal Rapport (KR) viser at knapt halvparten av rektorer i grunnskolen, faglige ledere for helsesøstertjenesten og avdelingssykepleiere ønsker større frihet til å delta i offentlig debatt innenfor sitt eget fagområde. Likevel sier bare 6 % at de ville vurdere å gå til pressen dersom kommunen holder tilbake informasjon om kritikkverdige forhold (KR nr. 30, 1999). Man fristes til å spørre om «1000-tipset» nå er den eneste institusjonen for «legitime lekkasjer» til mediene!

⁷ Anfinn Stigen viser til et eksempel der en «nøytral» holdning hos en sykepleier ville kunne føre til at en pasient begikk selvmord (Dahl m.f. 1983). I internasjonal politikk finnes det mange eksempler på tragiske konsekvenser av f.eks. FN's og verdensopinionens «nøytrale» holdning (hjemlet i FN-charterets paragraf om ikke-innblanding i staters «indre anliggender»). I samtaler har offentlige informatører pekt på at nøytralitetsalternativet kan dekke bl.a. *mekling* mellom arbeidsgiveren og målgruppen, noe som oppgies å ikke være noen uvanlig oppgave for informatørene.

⁸ I Ytringsfrihetskommisjonens innstilling kap. 6.2.4.1. står det: «For å overholde lojalitetsplikten kan den ansatte bli nødt til å avstå fra visse ytringer. Lojalitetsplikten innebærer derfor en begrensning i den ansattes ytringsfrihet.»

⁹ Denne antakelsen styrkes når en går gjennom medlemsbladene til de to organisasjonene: Ytringsfriheten er sjelden blitt tatt opp i de 3-4 siste årgangene.

¹⁰ Direktøren kunne ha hentet moralsk støtte til det motsatte standpunktet i en føderal kodeks for offentlig ansatte i USA : «Enhver offentlig ansatt bør sette lojaliteten overfor de høyeste moralske prinsippene og landet foran lojaliteten overfor personer, parti og myndighet» (Caiden 1983:158).

¹¹ Gunnar Skirbekk diskuterer dette «person-problemet» i kronikken «Om å grunnge ytringsfriheten» i Aftenposten 3. november 1999.

¹² Larsen knytter diskusjonen til offentlig forvaltning, men løsningen han skisserer kan i prinsippet også brukes i det private næringslivet og i organisasjonslivet generelt.

¹³ I denne sammenhengen er det interessant å merke seg at Arne Næss i sin bok «Demokratisk styreform. En pre-siseringsmeny» (Universitetsforlaget 1968) ikke nevner ytringsfriheten en eneste gang! Det nærmeste den kommer er til «folkeopinion» og «opinionsbredde».