

[Økonomi- og budgetministeren.]

en friere personalebevægelighed imellem de forskellige dele af centraladministrationen.

I forvaltningens virksomhed indgår i mange forskellige sammenhænge en konkret fastsættelse af den enkelte borgers retsforhold til det offentlige eller til andre private. Dette stiller ganske særlige krav til den offentlige forvaltnings organisation set i forhold til privat virksomhed. Arbejdsgruppen har været inde på disse spørgsmål ved sine overvejelser om, hvorledes centraladministrationens arbejde med konkrete sager, især klagesager, bør tilrettelægges. Arbejdsgruppen finder, at det ikke ud fra et retssikkerhedssynspunkt er nødvendigt, at netop minister og departement har afgørelsen i sådanne sager; det væsentlige er, at det organ, som har kompetencen, har en sammensætning og procedure, som er egnet til at sikre en betryggende behandling af sagerne.

Arbejdsgruppen har i denne forbindelse inddraget spørgsmålet om folketingets ombudsmands indseende med den kommunale forvaltning og har foreslået, at loven om folketingets ombudsmand tages op til revision med henblik på at sikre en ensartet ombudsmandskontrol i tilfælde, hvor forvaltningen har kompetence til konkret at fastsætte den enkelte borgers retsforhold, uanset om beføjelsen er hos statslige eller kommunale myndigheder.

Betænkningen har været genstand for overvejelser i administrationsrådet. Rådet erkendte ligesom arbejdsgruppen, at ministerierne ikke kan opbygges efter helt den samme læst, men at der på den anden side i alle ministerier må sættes mere ind på at løse planlægningsopgaverne. Der var i rådet enighed om, at det er vigtigt, at vi får en fast samordning af statens og kommunernes virksomhed. En detaljeret statsstyring er ikke ønskelig.

Det er klart, at organisatoriske spørgsmål må løses i nært samarbejde med personalet, og betænkningen har da også allerede været drøftet med de interesserede personaleorganisationer. Disse var sympatisk indstil-

let over for en generel reform af statsadministrationen med udgangspunkt i de synspunkter, arbejdsgruppen har lagt frem. Det blev fremhævet, at en sådan må ledsages af almindelige overvejelser om centraladministrationens personalepolitik, hvorunder man bl. a. nærmere må overveje betimeligheden af en konsekvent anvendelse af åremålsansættelse i chefstillinger, hvilket arbejdsgruppen har stillet forslag om. Der var forståelse for, at staten i sin ansættelsespolitik må være mere nuanceret end traditionelt med hensyn til krav om forudgående uddannelse.

Når jeg herefter skal redegøre for regeringens stillingtagen, må jeg først fremhæve, at der siden ministerialsystemets indførelse i 1848 har været gennemført mange reformer, men ikke nogen generel omordning af ministeriernes organisation og virkemåde. Det hører da også med til billedet af dansk administration, at ministerierne i ret høj grad fører deres egen selvstændige tilværelse.

Regeringen finder, at der bør foretages visse gennemgående ændringer, og at de forslag, der er fremsat af arbejdsgruppen, er et velegnet udgangspunkt for de videre overvejelser herover. Det er imidlertid klart, at omfattende reformer ikke kan ske i en håndvending alene på grundlag af generelle betragtninger.

Efter regeringens opfattelse er der 3 problemkredse, som det er nødvendigt at finde løsninger på inden for en kortere tid. Det gælder etablering af planlægningsorganer i ministerierne, det gælder indpassningen af kommunernes virksomhed i den samlede offentlige planlægning, og det gælder en tilpasning af centraladministrationen, således at den kan varetage opgaverne i forholdet til EF.

Hvad det første punkt angår, kan regeringen i princippet tiltræde arbejdsgruppens forslag om en gennemgang af de enkelte ministerområder med henblik på at gøre departementerne bedre egnede som planlægnings- og styringsorganer.

En sådan nøje gennemgang over en bred