

[Finansministeren]

krete mål for de næste 2 års moderniseringsarbejde. Der sigtes mod en mærkbar produktivitetserøgelse, væsentlige serviceforbedringer og forbedrede udviklingsmuligheder for personalet.

2. Moderniseringsarbejdets baggrund og sigte.

Vi har i Danmark en offentlig sektor, som sammenlignet med andre lande overvejende er velfungerende. Det er imidlertid ikke ensbetydende med, at der ikke er behov for omstilling og nytænkning.

De foregående årtiers udbygning og intensivering af det offentlige service- og reguleringsopgaver har i nogen grad bortledt opmærksomheden fra overvejelser om valget af de rigtige løsninger og metoder.

Den samfundsøkonomiske situation tilskriver, at der ikke bliver tale om vækst i de offentlige udgifter i de kommende år, og da det kan anslås, at det underliggende pres for de samlede offentlige udgifter udgør omkring 3 pct. om året eller 10 mia kr., er behovet for omstilling stort.

Når det i den offentlige debat påstås, at effektiviteten ikke er tilstrækkelig, skyldes det som oftest forhold, som de medarbejdere, der kritiseres, er uden egentlig mulighed for at påvirke. Nye styrings- og ledelsessystemer er derfor også forudsætningen for, at der kan skabes bedre arbejdspladser med større glæde og entusiasme hos de ansatte.

Sigtet med moderniseringen er således:

- at yde den bedst mulige service til borgere og virksomheder med de ressourcer, der er til rådighed for den offentlige sektor,
- at udnytte ressourcerne effektivt samt
- at skabe en spændende og udfordrende arbejdsplads for medarbejderne.

3. Rammestyring og decentralisering.

Det er en bærende idé i moderniseringsprogrammet, at der skal gennemføres en decentralisering af ansvar og kompetence vedrørende ressourceanvendelse og opgaveløsning. Det indebærer, at de centrale myndigheder så vidt muligt skal styre gennem fastsættelse af overordnede mål og ressourcerammer.

Reformen af det statslige budget- og bevillingssystem indebærer fastsættelse af totalrammer for hvert ministerområde omfattende de samlede statslige nettoudgifter inkl. lov-

bundne tilskud, økonomiske konsekvenser af nye initiativer samt ændringer inden for det kommunale område (det udvidede totalbalanceprincip).

Modstykket hertil er, at der inden for den ramme gives større dispositionsfrihed. Dette gælder f.eks. opsparingsordningen vedrørende driftsudgiftsbevillinger, der medfører, at uforbrugte driftsudgifter i et finansår kan benyttes inden for de nærmeste 4 finansår til et i tillægsbevillingsforslaget angivet formål.

Ordnningen gennemførtes med virkning fra 1984, og på forslaget til lov om tillægsbevilling for 1984 søgtes opsparede driftsmidler på i alt ca. 152 mill. kr. genbevillet i finansårene 1985-1988. Opsparingsordningen er primært anvendt til gennemførelse af den teknologiske modernisering. Ordningen er anvendt inden for næsten alle ministerområder.

Et andet eksempel på øget dispositionsfrihed er adgangen til overførsel af driftsudgifter mellem visse hovedkonti. Denne adgang indførtes i 1984 og er senere udvidet. Der er ligeledes gennemført øgede overførselsmuligheder mellem standardkonti, dog således, at der fortsat ikke kan foretages overførsel til lønkonti.

Herudover er det besluttet, at sager om genbevilling ikke længere skal forelægges bevillingsmyndighederne, ligesom beløbsgrænsen for forelæggelse for finansudvalget af igangsættelsesaktstykker vedrørende bygge- og anlægsarbejder og for statsligt ejendomssalg er hævet.

Endelig indebærer *stillingskontrolreformen*, at den bevillingsmæssige styring af personalet i staten ændres fra 1. januar 1986. Det hidtidige system bygger på enkeltvis og marginal godkendelse af alle fuldtidsstillinger. Der indføres nu en rammestyring, som så til gengæld omfatter det samlede personaleforbrug.

For yderligere at smidiggøre personaleadministrationen udarbejdes såkaldte »frilister« for de enkelte ministerier, omfattende de almindeligt forekommende stillingskategorier, for hvilke det herefter ikke er nødvendigt centralt at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår i hvert enkelt tilfælde.

Stillingskontrolreformen er udtryk for en decentralisering af ansvar og kompetence for normering af stillinger (fastsættelse af per-