

[Finansministeren]

I øvrigt kan medarbejderne i visse tilfælde få andel i rationaliseringsgevinster. Dette kan udmøntes gennem omklassificering eller i form af løntillæg, idet det forudsættes, at ændringerne indebærer, at der stilles større krav til de pågældende medarbejdere. Finansministeriet fastsætter i hvert enkelt tilfælde andelen af rationaliseringsgevinsten inden for nogle få procent af den konstaterede nettobesparelse. Med DSB er det som en særlig ordning aftalt, at finansministeriet så vidt muligt vil medvirke til på forhånd at aftale, hvordan rationaliseringsgevinster skal fordeles mellem personale, virksomhed og statskasse, og hvilke kriterier der skal anvendes ved udlodning. Derefter overlades det til virksomheden at indgå aftaler med personalet inden for de aftalte rammer.

Ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 1987 er det hensigten at søge decentraliseringen af lønfastsættelsen videreført for så vidt angår den individuelt prægede del. Siget er, at lønfastsættelsen i højere grad end i dag kan blive et integreret led i de enkelte ministeriers og styrelser personalepolitik i forbindelse med rekruttering, fastholdelse, omflytning m.v., dog således, at den samlede udgiftspolitik for den offentlige sektor fastholdes.

Ud over aftale- og overenskomstspørgsmål står staten på det personalepolitiske område over for en lang række udfordringer i de kommende to år. Specielt skal fremhæves:

- Den rokeringsaftale for akademiske sagsbehandlere, der er indgået med DJØF, skal udmøntes konkret på de enkelte områder.
- Anvendelse af ny teknologi gør det nødvendigt at se fordomsfrit på den traditionelle arbejdstilrettelæggelse og de factofaggrænser på det administrative område. Den personalepolitiske udfordring vil her bl.a. være at sikre de berørte medarbejdergrupper gode arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder fremover i lyset af den øgede anvendelse af ny teknologi.
- I forbindelse med de forslag til ændringer i tjenstemandslovgivningen m.v., der er fremsat i folketinget, skabes der bl.a. bedre mulighed for ved åremålsansættelse at aftale lønvilkår i hvert enkelt tilfælde, idet et hidtil gældende lønloft falder bort. Dette vil give langt bedre muligheder for at øge

mobiliteten mellem den private og den offentlige sektor.

Personalepolitik har høj prioritet i ministeriernes moderniseringsplaner. Hovedparten af ministerierne har planlagt projekter, som er udtryk for en større indsats på det personalepolitiske område. Medarbejderudvikling, medarbejdersamtaler, efteruddannelse og chefudvikling er gennemgående elementer i planerne. Finansministeriet støtter i samarbejde med Danmarks forvaltningshøjskole arbejdet med personalepolitikken gennem en systematisk uddannelses- og konferencevirksomhed for statens personalechefer. Inspiration og erfaringsudveksling på det personalepolitiske område formidles gennem de ERFA-kredse, som finansministeriet har iværksat.

I miljøministeriet tillægges personalepolitikken afgørende betydning for de kommende års omstilling. Blandt initiativerne er udarbejdelse af en personalepolitik for chefer, som omfatter rokering, efteruddannelse og lederudvikling. Efteruddannelse af medarbejdere tilrettelægges med henblik på såvel at sikre et højt fagligt niveau som at nedbryde eventuelle barrierer mellem medarbejdergrupper i ministeriet. Der satses især på interne, skræddersyede uddannelsesprogrammer.

I undervisningsministeriet gennemføres et personalepolitisk handlingsprogram og et særligt ledelsesudviklingsprogram, der skal styrke ministeriets ledelsesfunktioner.

Indenrigsministeriet har lagt meget vægt på, at der sker en modernisering på det kommunale løn- og personaleområde. Den nuværende tunge beslutningsstruktur vanskeliggør en fornuftig personalepolitik, der kan understøtte den nødvendige omstilling. I en betænkning, der blev afgivet i 1985 af et udvalg under indenrigsministeriet, er der en række forslag til, hvordan den enkelte kommune kan få bedre muligheder for selv at tilrettelægge sin løn- og personalepolitik. På grundlag af betænkningen har indenrigsministeriet udsendt et debatoplæg til kommunerne med opfordring til bred diskussion samt tilbagemelding på udvalgets forslag. De indtil nu modtagne tilbagemeldinger har været meget positive og har vist, at der er klare ønsker om en modernisering af det kommunale løn- og personaleområde.