

[Ivar Nørgaard]

Det træder særlig grelt frem, når investeringerne i teknik og i uddannelse skal finansieres via omstillingsreserven. Investeringerne bliver da i investeringsåret finansieret med et udvidet budget, som imidlertid – i visse tilfælde endda med renter – skal tilbagebetales over 3–5 års indskrænkninger i budgettet. Og budgetindskrænkningerne finder sted i den periode, hvor personalet skal tilpasse sig den ny teknik og de nye funktioner, hvilket ofte skaber stress og frustrationer og en alt andet end positiv vurdering af moderniseringsbestræbelserne. I stedet for at fremme trivsel på arbejdspladsen skabes der vantrivsel, som også går ud over servicen over for brugerne af den offentlige sektor.

Ifølge forlydender skulle der være planer om at bruge godt 6 mia kr. i løbet af 10 år til investeringer i ny teknik; bl.a. skulle skærmterminalerne alene i den statslige administration udvides fra 6.000 til 35.000 arbejdspladser. Jeg vil gerne bede finansministeren bekræfte eller afkræfte disse forlydender. Efter en almindelig tommelfingerregel vil besparelser på 1 mill. kr. føre til en reduktion af antallet af ansatte på mellem 5 og 7 medarbejdere. Hvis de store investeringer efterfølgende skal finansieres ved besparelser, bliver der tale om meget væsentlige reduktioner i antallet af ansatte. Jeg vil derfor gerne spørge finansministeren, hvordan det stemmer overens med hans løfter om, at moderniseringen ikke skal føre til afskedigelser.

Det er prisværdigt, at opprioriteringen af efteruddannelsesaktiviteterne indgår som en væsentlig del af moderniseringsbestræbelserne, men desværre er der tale om en uheldig skævhed i udviklingen på dette område. Det er nemlig hovedsagelig cheferne, der nyder godt af den større indsats. Det private arbejdsmarkeds mange managementkonferencer og -kurser har smittet stærkt af på efteruddannelsen af de offentligt ansatte. Den prestige, disse kurser er blevet opreklameret til, har medført, at en meget stor del af de midler, de enkelte styrelser anvender til efteruddannelse, bliver slugt af de tårnhøje kursusgebyrer på managementkurserne, således at der bliver for få penge tilbage til efteruddannelsen af de store medarbejdergrupper. Den skæve udvikling ses af, at færre af de offentligt ansatte fra de bredere personalegrupper får bevillet efteruddannelse på administrationens eget uddannelsescenter, for-

valtningshøjskolen. Den koncentrerer sig i højere grad om lederuddannelse, bl.a. for at tiltrække kursusklienter, der kan skaffe skolen de indtægter, den er blevet frataget gennem moderniseringsbestræbelserne. Synes finansministeren ikke, at den udvikling er betænkelig?

Det kan være lidt svært at danne sig et klart billede af, om de igangværende moderniseringsbestræbelser er udtryk for decentralisering, sådan som finansministeren understreger det, eller om der i virkeligheden er tale om en kombination af decentralisering og centralisering, således at der fortsat vil være en central styring via de såkaldte koncerndelser eller direktørmøder, mens ansvaret f.eks. for personalereduktionerne bliver delegeret ud til de enkelte styrelser og arbejdspladser.

Hvis det er tilfældet, er det en betænkelig udvikling og i virkeligheden udtryk for, at den centrale ledelse fritages for ansvaret for nedskæringer og personalereduktioner.

I redegørelsen har finansministeren bestræbt sig for at nedtone de tidligere så opreklamerede privatiseringsarrangementer, hvilket jeg synes er både klogt og sympatisk, men der lægges stadig væk væsentlige opgaver ud til private virksomheder, f.eks. på rengøringsområdet, og da der gør det, er det vigtigt, at der bliver skabt reelt lige konkurrencevilkår, når man sammenligner de private virksomheders tilbud med omkostningerne i offentlig regie. Vi har fået forelagt en række eksempler, hr. finansminister, der viser, at der ikke er denne reelle konkurrencelighed mellem de eksisterende virksomheder inden for det offentlige og de private.

I redegørelsens afsnit om løn- og personalepolitik – fortrykket sp. 7234 – siges det meget rigtigt, at »... øget decentralt ansvar for opgaveløsningen stiller store krav til medarbejdernes uddannelse og informationsniveau.« Men der siges ikke noget om, hvordan finansministeren vil sørge for at skaffe tilstrækkeligt af tid og penge til at højne dette niveau.

I redegørelsen er der også mange pæne ord om nødvendigheden af, at medarbejderne bliver inddraget i moderniseringsprogrammet, men der er ikke noget konkret om, hvordan det skal finde sted.

Hvis der skal være et ægte samarbejde, hvor medarbejderne føler sig som engageret