

[Carsten Andersen]

vanlig forvaltningspraksis rundt omkring på de enkelte arbejdspladser, men mange gange fejlet af bordet.

Finansministeren har sagt her for nylig, at det var samarbejdsudvalgenes ansvar, at der blev taget initiativer i samarbejdsudvalgene, at det var her, tingene skulle ske. Men i samarbejdsudvalgene skal der være to parter til at samarbejde. Det er ikke nok, at kun den ene part ønsker det.

Finansministeren har gang på gang bedyret, at det efter hans opfattelse er vigtigt at have medarbejderne med i moderniseringsprocessen, ja, nogle steder kan man læse, at ministeren svinger sig op til udtalelser om, at en fortsat positiv udvikling i den offentlige sektor forudsætter, at hele den personalepolitiske side opprioriteres.

Men samtidig oplyser finansministeren andre steder, at moderne personalepolitik er, hvor der lægges planer for den enkelte medarbejder, hvor der føres medarbejdersamtaler med den enkelte for at fremhæve den enkeltes erfaring, ønsker, evner og ambitioner med meget mere.

Denne form for personalepolitik er en individualiserende og opsplittende personalepolitik, hvor man lægger vægt på, at det er den enkelte, der skal kæmpe for sig selv, og medarbejder, at der skal være et sammenhold, og en kollegialitet, at der skal være en organisation på arbejdspladsen, så man kan støtte hinanden.

Hvis det så endda var finansministeren, der gik enegang her, men det er det ikke. De ledende kadre i ministerierne, som står bag moderniseringsprogrammet, vil heller ikke vedkende sig aftalen med organisationerne. Ja, Ministeriet for Offentlige Arbejders personalepolitik går så langt i sine personalepolitiske retningslinjer som til at meddele, at det overlades til den enkelte institution at vurdere, i hvilket omfang der kan være anledning til at optage dele af de gældende bestemmelser – overenskomstaftaler, cirkulærer – i den formulerede personalepolitik.

Dette er for fagligt erfarne en klar melding om, at nok eksisterer aftalerne – overenskomsterne kan man ikke tillade sig at undsige, for så får man hovedaftaler og det hele i hovedet – men samtidig siger man: kære venner, det behøver I ikke tage så tungt på.

Et andet forhold, som bestyrker min mistanke om en tvetydighed med hensyn til at

medinddrage personalet i decentraliseringsprocessen, er Finansministeriets Budgetdepartements bog »Modernisering af ministrenes økonomistyring«, som er skrevet af alle koryfæerne bag moderniseringsplanen. I denne bog er personalets medvirken i ledelse-svirksomheden overhovedet ikke nævnt. Der er fine modeller for decentralisering af styringsansvar og principper for moderne økonomistyring, men blot en lille sætning om – jeg citerer fra samarbejdsudvalgsaftalen: »at det særlig påhviler ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelser af forslag til finanslov og budgetter samt regnskab for det pågældende ansvarsområde« – kunne der ikke blive plads til i den 200 sider tykke bog.

Hvordan har finansministeren tænkt sig at få et velmotiveret, positivt mandskab, der vil bakke moderniseringsprogrammet op, når mandskabet overhovedet ikke nævnes som en samarbejds mulighed, men kun som en arbejdskraft, der skal pålægges ansvar og afkræves arbejdsindsats?

For år tilbage udtalte finansministeren, at det altafgørende for gennemførelse af moderniseringsprogrammet ikke var lange taler her i Tinget, men en positiv og motiveret indstilling til medarbejderen. Derfor denne forespørgsel.

Besvarelse

Finansministeren (Palle Simonsen):

Jeg vil godt starte med at understrege, at regeringen i hele moderniseringsarbejdet har lagt afgørende vægt på, at personalet inddrages aktivt i arbejdet. Jeg synes egentlig også, uanset hvad hr. Carsten Andersen nu søger at give indtryk af, at det er gået som en rød tråd gennem de sidste tre moderniseringsredegørelser, ligesom det også er fremgået af svar osv., som er givet til hr. Carsten Andersen og andre her i Folketinget.

Spørgsmålet om personalets inddragelse i moderniseringsarbejdet hviler dels på formelle regler, dels på de anbefalinger af god ledelsesskik, der er indeholdt bl.a. i redegørelserne.

Hvad angår SU-reglerne – jeg skal senere vende tilbage til, hvordan de efterleves – er der her et klart regelsæt. Hvad angår spørgsmålet om den gode ledelsesskik, drejer det sig jo her om at få de synspunkter og hold-