

[Finansministeren]

ninger, som jeg i hvert fald lægger meget afgørende vægt på – som det fremgår af redegørelserne – til for alvor at slå igennem, men her er vi jo tilbage ved et problem, der minder om alle de andre, vi just har diskuteret under redegørelsesdebatten, og det løses ikke fra den ene dag til den anden.

Folketinget vedtog som bekendt en dagsorden den 9. maj 1984 om samarbejdet. Jeg skal ikke begynde at citere den, alle kender den. Vi har tidligere redegjort for, at min forgænger i en skrivelse af 13. juni orienterede regeringens medlemmer om dagsordenen og ved den lejlighed også understregede, at dagsordenen indebærer, at de ansatte i staten inden for gældende samarbejdsregler skal gives mulighed for medbestemmelse ved moderniseringsprogrammets tilrettelæggelse og gennemførelse ved drøftelser i statens samarbejdsudvalg.

Skrivelsen understreger endvidere værdien af, at den del af moderniseringen, der berører personalet, gøres til genstand for drøftelser i samarbejdsudvalgene.

Vi har fra Finansministeriets side fulgt dagsordenen op i det videre moderniseringsarbejde. Således har der i forberedelsen af den moderniseringsredegørelse, vi har diskuteret i dag, været afholdt møder på departementschefniveau med samtlige ministerier, og vi har som et fast punkt ved disse møder haft drøftelser af spørgsmålet om personalets inddragelse for også på den måde at understrege vigtigheden heraf, og naturligvis også for at få nogle signaler om, hvordan udviklingen er. Hertil kommer, at der har været holdt en orienterende drøftelse med personaleorganisationerne om denne redegørelse, som der også har været det om tidligere redegørelser.

Jeg har i den status for moderniseringen i den offentlige sektor 1986-87, der er fremlagt i tilknytning til moderniseringsredegørelsen, fremhævet, at det er af afgørende betydning for moderniseringsprocessen, at den foregår i en konstruktiv dialog mellem medarbejdere og ledelse i de enkelte institutioner.

Endvidere er det i samme redegørelse fremhævet, at uden denne dialog vil processen strande, inden den når ud til frontpersonalet, der jo i realiteten opleves som leverandør af det offentliges tilbud, og som i kraft af deres placering er de første til at identificere konkrete problemer, der, som det er

nævnt, gennem dialogen skal formidles til den politiske og administrative ledelse. De formelle samarbejdsregler er kun minimumsregler for dialogen.

Det var citater fra status, som er med i den redegørelse, vi har diskuteret i dag, og dermed mener jeg også, jeg tilbageviser, hvad hr. Carsten Andersen søgte at give indtryk af: at jeg slet ikke har omtalt det i den nye redegørelse.

Vi har i forbindelse med forespørgslen anmodet samtlige ministerier om at beskrive omfanget og karakteren af samarbejdsudvalgenes inddragelse i moderniseringsarbejdet, og besvarelserne dækker naturligvis et bredt spektrum, fordi de forskellige ministerier har valgt forskellige måder at etablere en samarbejdsorganisation på. Fælles for svarene er imidlertid, at samarbejdsudvalgene inddrages i moderniseringsarbejdet, f.eks. ved forelægning af ministeriernes bidrag til redegørelser for samarbejdsudvalgene.

Nok så væsentligt mener jeg det er, at bidragene til redegørelserne er bygget op af en række konkrete projekter, og i forbindelse med arbejdet med disse konkrete projekter sker en betydelig personaleinddragelse, f.eks. ved etablering af interne arbejdsgrupper og ved etablering af projektgrupper og udvalg med både ledelses- og personalerepræsentanter.

Det, jeg kan konkludere ud fra tilbagemeldingerne, er således, at personalet allerede nu er meget aktivt med i det løbende arbejde med moderniseringsprojekterne. Denne form for inddragelse viser sig i virkeligheden i praksis ofte at være mere omfattende end det, SU-reglerne foreskriver.

Jeg forstår baggrunden for denne forespørgsel som en aktiv interesse for den fortsatte udvikling af den offentlige sektor. Jeg er som nævnt enig i, at personalet er et væsentligt element i sikringen af denne udvikling. Det er imidlertid også vigtigt for mig at understrege, at det er et hovedsynspunkt i moderniseringsarbejdet, at udviklingen primært skal foregå som et resultat af overvejelser og beslutninger truffet inden for de enkelte områder. Det er derfor en ledelsesopgave inden for hvert af ministerområderne at tilrettelægge ressourceanvendelsen således, at medarbejdernes muligheder for medindflydelse sikres.