

[Damgaard Nielsen]

skattekrone ind, hvilket igen er lig med mindre brug for f.eks. bistandskontorer osv. osv.

Den offentlige arbejdsgiver er for mig dette høje Tings medlemmer, og hvis vi lever op til at forenkle tingene lidt mere, tror jeg også, de resterende i den offentlige sektor måske kunne fungere lidt bedre.

Men derudover har vi jo at gøre med en naturlov, som jeg synes dr. Parkinson har beskrevet ganske gevaldigt, og den er næsten umulig at ændre. Det må så vise sig, om det nogen sinde lader sig gøre, men de stakkels ministre, som går imod Parkinsons lov, tror jeg ikke har ret lang levetid, desværre.

### Finansministeren (Palle Simonsen):

Der er en række ordførere, der, ligesom også ordføreren for forespørgerne gjorde det i sit første indlæg, har kritiseret, at der ikke i redegørelsen stod noget om vigtigheden af at samarbejde om moderniseringsprogrammet, at bruge de eksisterende SU-regler. Derfor vil jeg for en ordens skyld sige, at det materiale, vi diskuterer, er det samlede materiale, der er udgivet.

Nu er der jo nogle begrænsninger for, hvor lang en redegørelse til Folketinget kan være. Vi har faktisk lagt vægt på denne gang at komme med mange praktiske eksempler på, hvordan tingene fungerer, og set mere bort fra det principielle. Men den omstændighed, at det er i et bilag til redegørelsen, man ser det, som jeg citerede vedrørende samarbejdet, er ikke udtryk for, at vi ikke prioriterer det højt. Det skulle faktisk efterhånden være sivet ind.

Jeg vil stadig væk dele denne problemstilling op i to hovedemner. Det ene er det formelle regelsæt, det andet er spørgsmålet om, hvad jeg kaldte god ledelsesskik.

Hvad angår det formelle regelsæt, skal jeg ikke gentage mit svar fra før, men når der bliver sagt: jamen det er jo ikke nok bare at tale med departementscheferne, må vi jo sige, at vi faktisk ikke kan gøre det på anden måde end at forespørge rundt i ministerierne, hvordan det fungerer. Og de svar, vi så får, bliver naturligvis også mit svar; anderledes kan det ikke være. Deri ligger selvfølgelig ikke, at det kun er departementscheferne, der spiller en rolle i denne sammenhæng.

Nu er samarbejdsreglerne jo bygget op på en sådan måde, at der også er mulighed for

at klage, hvis man ikke føler, at samarbejdsreglerne bliver overholdt. Som man vil vide, er der bestemmelser om et centralråd for statens samarbejdsudvalg, der består af repræsentanter for både personale og for Finansministeriet, og dette centralråd skal behandle og afgøre uoverensstemmelser vedrørende bestemmelser. Der har ikke været klagesager. Det ved jeg godt at man ikke kan tage som udtryk for, at der så ikke skulle være problemer rundt omkring, men jeg vil gerne tage det som udtryk for, at disse problemer ikke kan være særlig store.

Når fru Helle Degn nævner en række eksempler på, hvordan man føler at man ikke har været nok med, må jeg sige: jamen så må man bruge de instrumenter, der er til rådighed i forbindelse med de formelle SU-regler, og er man meget utilfreds, så kan man da klage. Men der har altså ikke været nogen klager over, at SU-reglerne ikke er blevet anvendt i tilstrækkeligt omfang.

Hvad angår det andet spørgsmål, god ledelsesskik: ja, jo mere det bliver præciseret gennem debatter, gennem vejledninger, gennem andre former for informationer til de offentlige systemer, jo større chancer har vi for at få det, jeg kalder »god ledelsesskik« og dermed medarbejdernes inddragelse, til at slå igennem. Her spiller personalepolitikken en afgørende rolle. Fru Helle Degn var lidt inde på det.

I øvrigt var det interessant, at fru Helle Degn i sin omtale af personalepolitik og opbygning af ledersystem ligefrem begyndte at henvise til private virksomheder med hensyn til, hvordan man dér opbyggede ledelsessystemer. Det er sådan set også det, vi andre gør, fordi der er nogle gode erfaringer at hente. Jeg tror nu ikke, man kan overføre selve ledersystemet direkte til den offentlige sektor, fordi den offentlige sektor altså også har nogle væsentlige opgaver at leve op til, bl.a. ansvaret over for Folketinget. Den sagsbehandling, som det medfører, bevirker nok, at vores struktur skal være lidt anderledes. Men her kan jeg godt kvittere over for fru Helle Degn og fastslå, at der er mange gode erfaringer at hente ude i de private virksomheder. Det er der ikke mindst på personalepolitikens område, og det er jo det, der også har givet inspiration til den personalepolitiske vejledning, som vi har udarbejdet, og som jeg godt vil vove at påstå faktisk er et