

Lønordning, der nu er gældende, og hvorefter Tjenestemændene placeres i en Række Lønningsklasser, indenfor hvilke der ud over Klassens *Grundløn* opnaas en Række *Alderstillæg* efter visse Aars Tjeneste, eller om det vil være at foretrække, at der ydes et vist Beløb som *Bundløn* samt *Stillingsstillæg*. Det maa erkendes, at det sidstnævnte System hviler paa en rigtig Tanke, men da det i mange Tilfælde vilde være vanskeligt at gennemføre i Praksis, idet der for en Række Stillinger ikke findes nogen egentlig Bundklasse, har man ment det rettest at blive staaende ved det nuværende System, saa meget mere, som de Mangler, der hæfter ved det, i væsentlig Grad lader sig afhjælpe ved Ændringer i Lønningsklassernes Opbygning og i Reglerne for Alderstillæg.

I begge de nævnte Henseender har Kommissionen rettet sine Bestræbelser paa at simplificere den nugældende Ordning. I de Styrelsesgrene, hvor der nu findes et stort Antal Lønningsklasser, saaledes som Tilfældet f. Eks. er i Told- og Trafiketaterne efter Lønningsloven af 1908, foreslaar man en *Sammendragning af Lønklasserne* til et mindre Antal. Motivet hertil er ikke alene det, at man maa finde den nuværende stærke Nuancering unødvendig og i mange Tilfælde urimelig, men Bestræbelserne for at simplificere paa dette Punkt hænger tillige sammen med, at man maa ønske Reglerne om Alderstillæg ændrede efter Synspunkter, der efter Kommissionens Opfattelse er mere hensigtsmæssige, end de hidtil fulgte.

I de nu gældende Lønningslove er Hovedreglen den, at der ydes *Alderstillæg* til Tjenestemænd i alle Lønklasser og i saa at sige alle Stillinger, lige fra Bundklasserne til de højeste Avancementsstillinger; de Undtagelser, der findes, er saa faa, at de kun bekræfter Regelen. Som oftest er Antallet af Alderstrin derhos forholdsvist stort, hvilket i mange Tilfælde medfører en betydelig Forskel mellem Begyndelses- og Slutlønnen. Denne Ord-

ning er endvidere i flere Etater gennemført paa en saadan Maade, at Slutlønnen i en Lønningsklasse ofte ligger højere end Begyndelseslønnen i den umiddelbart derefter følgende højere Klasse. Men hele dette System maa Kommissionen anse for lidet heldigt. Det erkendes, at der for Bundstillingernes Vedkommende er gode Grunde, der taler for at lade Lønnen stige gennem et Antal Alderstillægs-Trin. De Aar, Tjenestemanden normalt tilbringer i Bundklasserne, er jo i Regelen sammenfaldende med den Periode af Livet, da de økonomiske Krav øges med faa Aars Mellemrum — den Periode, da der stiftes Hjem og Familien forøges. Mindre vel begrundet er det at have mange Alderstillæg i Avancementsstillingerne, som i Reglen først opnaas af Tjenestemanden i en modnere Alder, og ganske uden Begrundelse synes dette System at være, hvor Talen er om de egentlige Slutstillinger. I saadanne Stillinger, der ofte opnaas af Tjenestemanden i en mere fremrykket Alder og paa Grundlag af Kvalitetsvalg, er det naturligt straks at yde den Lønning, der anses som passende Vederlag for Arbejdet og Ansvaret. Kommissionen har derfor ved Opstillingen af Rammerne for Lønordningen, i saa stort Omfang som det af praktiske Hensyn var gørligt, fulgt det Princip, at der i *de egentlige Bundstillinger i Reglen kun ydes 3 à 4 Alderstillæg* og i de første Avancementsklasser 1 à 2, medens Lønnen i de øverste Lønningsklasser ydes uden Alderstillæg. For Bundklassernes Vedkommende foreslaas det, at Alderstillægene falder med 3 (sjældnere med 2) Aars Mellemrum og ydes med Beløb fra 120 til 360 Kr. I Avancementsklasserne, hvor Tillægene er sat til 360 à 600 Kr., foreslaas som Hovedregel Mellemrum af 5 Aar. Ved Opbygningen af Systemet er det endvidere iagttaget, at *Begyndelseslønnen i den højere Klasse saa vidt muligt ligger over Slutlønnen i den lavere*, samt at der er en rimelig Afstand mellem Lønningsklasserne.