

**[Langkilde.]**

hr. Ivar Nørgaard nævnte, at tjenestemandsoorganisationerne og regeringen i går er enedes om en køreplan for iværksættelsen af reformen, og det er jo et væsentligt skridt videre på vejen. Når hr. Ivar Nørgaard også mente, at man var enig om klassificeringen, må det skyldes, at han ikke har læst pressemeddelelsen helt nøjagtigt, for det står der i alt fald ikke noget om. Men der er jo godt håb om, når vi nu har opnået enighed om køreplanen, at vi så også kan komme igennem klassificeringen, og at dermed skibet kan søsættes.

Den svaghed i det eksisterende system, som det fremsatte lovforslag tilsligter at løse, er først og fremmest den lukkede karakter. Vanskeligt at komme ud af er systemet, fordi den hidtidige pensionsordning binder, men her kommer jo bl. a. reglen om opsat pension til hjælp; og vanskeligt at komme ind i er det, hvis man ikke er helt ung. Lønssystemet har skabt båse, hvori nye stillingsgrupper ikke kan indpasses. Ansættelsesområdernes ofte for snævre karakter har skabt stive rammer om forvaltningens opbygning og dermed vanskeliggjort de strukturrationaliseringer, som er så stærkt påkrævet i den offentlige administration.

Lovforslagene tager fat på disse problemer og løser dem på en god måde, og det forekommer mig at være meget prisværdigt, at disse løsninger er skabt i samarbejde med tjenestemændene selv. Organisationerne er gået ind for den opgave at skabe et system, som kan tilfredsstille de krav, vi i dag må stille til et sådant system, og det er al ære værd — det vil jeg gerne sige ved denne lejlighed — at tjenestemændene selv er gået ind i dette arbejde, at de ikke — som der vel kunne være en fristelse til — blot har søgt at holde fast ved det bestående.

Også på anden måde rummer lovforslagene, navnlig forslaget om statens tjenestemænd, nyskabelser, som må anses for påkrævet. Den i alt fald i formen ensidige lønfastsættelse forlades, og en række problemer vedrørende løn, arbejdstidens længde, ferier, særlige ydelser og lignende foreslås gjort til aftalestof mellem staten og tjenestemændenes organisationer. Dette er jo noget helt nyt, men man må vel sige, at det imødekommer rimelige ønsker hos tjenestemændene. Som bekendt er man i Sverige gået et

skridt videre, idet man dér har lovfæstet adgangen til konfliktskridt som strejke og lockout. Der har ikke herhjemme fra nogen side været ønske herom. Der skal jo indgås en hovedaftale mellem lønnings- og pensionsministeren og tjenestemandsoorganisationerne, men det er sikkert rigtigt at se bort fra problemet om kampmidler i denne og lade lønningsrådet og folketinget i sidste instans være de organer, der skal tage stilling til problemerne, hvis en forhandlingsordning ikke kan opnås. Den tradition for et gensidigt tillids- og loyalitetsforhold mellem staten og dens tjenestemænd, som vi har, skulle gerne også bevares i det nye system, og jeg er tilbøjelig til at tro, at dette forhold vanskeligt i længden vil kunne tåle et system af gensidige kampmidler.

Et meget afgørende problem for staten er, om det er muligt at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til de opgaver, som skal løses. Jeg vil her pege på de vanskeligheder, som ikke mindst har gjort sig gældende i det københavnske område for de store etater, postvæsen, statsbaner og politi. Alle de tjenestemandskommissioner, vi har haft siden 1919, er startet med det bestemte formål at få fjernet stedtillægssystemet, og det gjaldt også kommissionen af 1965, men den slutter dog med at erklære sig for en større geografisk differentiering af lønningerne. Vi er fra vor side enige i, at det af rekrutteringsgrunde — for så vidt et lidt nyt synspunkt i den forbindelse — er nødvendigt at bevare en geografisk differentiering.

Åremålsansættelsen er også en nyskabelse, som kan få en vis betydning. Tidligere har den vel eksisteret i et vist omfang, men er i den gældende lov kun opretholdt for værnsschefer og forsvarschefen. Området for åremålsansættelserne skal jo fastsættes ved lov, og selv om en sådan ansættelsesform bliver undtagelsen i forhold til det store antal tjenestemænd, mener jeg, der meget vel kan peges på områder, hvor det vil være praktisk at anvende en sådan løsning. Der er jo på overenskomstområdet med hensyn til kildeskattedirektoratets ledelse skabt en tidsbegrænset aftale, som viser, at en sådan løsning kan være rigtig, når det drejer sig om konkrete, tidsbegrænsede opgaver.

Reglerne om bibeskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillinger foreslås dels liberaliseret, idet den hidtidige anmeldelsespligt