

[Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.] dog således at der i hvert fald i de senere år er sket en årlig lønjustering. Jeg forestiller mig, at denne tradition vil blive opretholdt under de nye former.

Jeg vil i denne forbindelse gerne tilføje, at der på grundlag af den aftale, som den 11. marts i år blev sluttet med statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks Lærerforening, er indledt forhandlinger med disse organisationer om konsekvenserne på tjenestemandsovrådet af de lønforbedringer, som på det private arbejdsmarked er indeholdt i mæglingforslaget af 8. marts 1969. Resultatet af disse forhandlinger vil — da vi endnu lever under tjenestemandsgivningen af 1958 — ikke komme til at fremtræde som en formel aftale, men vil tage form af et ændringsforslag til lønnings- og klassificeringsforslaget.

Som et tredje og meget væsentligt punkt indeholder forslaget et lønsystem, som ganske bryder med det hidtidige lønningsklassesystem. Selv om der i 1958 skete væsentlige ændringer i selve lønstrukturen, så har det dog gennem flere menneskealder været således, at hovedparten af lønningsklasserne i henseende til begyndelses- og slutløn samt antallet af alderstillæg indrettedes på ganske bestemte tjenestemandsgupper. Disse lønningsklasser placeredes endvidere således i forhold til hinanden, at de gav et passende lønforløb ved advancement fra en af disse klasser til den næste. Resultatet har været, at en række tjenestemandsgupper kun med vanskelighed har kunnet indpasses i systemet, samt at det har været overmåde vanskeligt at ændre relationerne mellem de forskellige grupper, når udviklingen kunne gøre dette ønskeligt.

Det system, som nu foreslås, er opbygget uden hensyntagen til nogen enkelt tjenestemandsgruppe. For flertallet af stillinger er lønrammerne opbygget således, at der er en afstand på $2\frac{3}{4}$ pct. mellem to på hinanden følgende løntrin. For en række højere stillinger er forskellen godt og vel $5\frac{1}{2}$ pct.

Herigennem er det blevet muligt at foretage en smidig klassificering af stillinger for de enkelte tjenestemænd og tjenestemandsgupper, hvis forhold undergår ændringer. Jeg tror, at denne omlægning af systemet vil vise sig meget betydningsfuld; den medvirker til at løse op for den fastlåsning af tjenestemandsgupperne, som har været et særkende for det hidtidige system.

På grundlag af de nævnte løntrinsafstande indeholder forslaget 40 lønrammer mod de hidtidige 30 lønningsklasser. Der sker med andre ord en noget større differentiering, for så vidt angår den pensionsgivende løn. Forskellen kommer især frem derved, at der foreslås en opdeling af større tjenestemandsgupper i to eller flere undergrupper med henblik på at kunne yde en højere løn til de tjenestemænd, som i hver af de pågældende grupper er pålagt opgaver, som er særligt krævende i henseende til ansvar, supplerende uddannelse eller på anden måde.

For så vidt angår de enkelte lønrammer, er der sket en imødekommelse af kritikken mod de meget lange lønningsklasser. Det er efter forslaget således, at de første lønrammer gennemløbes på 10 år. Derefter sker der en afkortning af antallet af alderstillæg, indtil der for de rammer, hvortil chefstillingerne henføres, kun er ét løntrin. I nogle tilfælde er denne udvikling kombineret med en forhøjelse af begyndelseslønningerne. I andre tilfælde har konkurrencemæssige hensyn kunnet begrunde en sækning af begyndelseslønningerne.

Arbejdet med opbygningen af et sådant lønsystem var langt fremskredet, da den nuværende regering trådte til. Med det foreliggende lovforslag er dette arbejde af tjenestemandskommissionen videreført frem til forelæggelse for folketinget, uden at der er foretaget afgørende ændringer i de grundlæggende principper. Min forgænger havde tidligt indset betydningen af en øget differentiering inden for de enkelte stillingsgrupper. En sådan differentiering passer som hånd i handske til et lønsystem, der som nævnt