

[Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.] serne mod forudsætningen om balance i ansættelsesvilkårene har påført staten mange vanskeligheder — vanskeligheder, som vi herhjemme er nogenlunde ene om at slås med.

Med det foreliggende forslag er der gjort et alvorligt og — så vidt jeg kan skønne — realistisk forsøg på at retablere balancen mellem de forskellige ansættelsesformer. Det er meget vigtigt, at denne balance bevares. Men i konsekvens heraf bliver det nødvendigt for staten at overveje, hvilke ansættelsesformer det vil være ønskeligt at anvende på de enkelte områder. Som eksempel på forskelle kan jeg nævne, at der formentlig ikke er nogen, som ønsker at afvige fra den hidtidige praksis, hvorefter underordnede læger inden for det offentlige sygehusevæn ikke tjenestemandsansættes. Omvendt er der vist heller ingen, som kan forestille sig, at politibetjente skulle kunne ansættes på anden måde end som tjenestemænd.

På andre områder ligger det ikke lige så klart, hvilken ansættelsesform der har de største fortrin. Derfor bliver det nødvendigt at gennemgå de enkelte personalegruppers funktioner og deres arbejdsområders karakter, før der kan træffes bestemmelse om, hvilken ansættelsesform der er den mest ønskelige.

Jeg har nævnt vigtigheden af, at der bevares en balance mellem ansættelsesvilkårene for tjenestemænd og for andre. Her må man imidlertid erindre sig, at tjenestemandsgruppen ikke kan opfattes som en enhed i så henseende. Det er også vigtigt, at der inden for tjenestemandsgruppen som sådan bevares en passende balance i ansættelsesvilkårene, og det vil især sige i de indbyrdes lønningsmæssige relationer. Ej heller disse relationer er noget, som én gang for alle kan fastlægges. Relationerne påvirkes til stadighed. Det sker både gennem ændringer i efterspørgsel og udbud for sammenlignelige gruppers vedkommende på det private arbejdsmarked og ved ændringer i de funktioner, som tjenestemændene udøver i staten, folkeskolen og folkekirken. Det vil derfor være nødvendigt, at der også er muligheder for en smidig tilpasning i relationerne inden for tjenestemændenes kreds.

Jeg har med stor interesse noteret en enig kommissions beklagelse af, at det under arbejdet med klassificeringen af tjenestemandstillingerne ikke har vist sig muligt at nå frem til en mere nuanceret lønfastsættelse inden for centraladministrationens chefstillinger. Kommissionen har fundet, at de indtrufne ændringer i arbejdsvilkår m. v. ikke har givet sig fornødent lønmæssigt udtryk. Jeg vil lægge mig kommissionens anmærkning på sinde. Denne svaghed i klassificeringerne bør søges afhjulpet ved kommende aftaler med tjenestemændenes centralorganisationer.

Jeg er ganske enig med kommissionen, når den lægger megen vægt på, at det forelåede systems muligheder udnyttes til en smidig tilpasning såvel i forhold til den øvrige del af arbejdsmarkedet som af relationerne inden for tjenestemandsområdet. Kommissionen stiller på dette område forslag om, at der nedsættes et permanent udvalg til at arbejde med stillingsbeskrivelser, stillingsvurderinger og personalebedømmelser som led i smiddiggørelsen af systemet. Allerede under første behandling af lovforslagene om statens tjenestemænd og om tjenestemandspension berørtes dette forslag. Jeg vil her kun gentage, at regeringen er indstillet på at nedsætte et sådant udvalg. Men jeg vil gerne understrege kommissionens egen advarsel mod at tro, at der med nedsættelsen af et sådant udvalg er fundet et universal middel, som fra den ene dag til den anden kan løse alle mulige klassificeringsproblemer. Det er meget vigtigt, at man gør sig klart, at et sådant udvalgs arbejde nødvendigvis må være langsigtet. Jeg vil især pege på den afgørende betydning, det må tillægges, at der først skabes forståelse hos alle interesserede parter for de muligheder og de begrænsninger, som disse personaleadministrative hjælpemidler rummer. Det er ikke mindst vigtigt, at teknikken beherskes af dem, der skal arbejde med hjælpemidlerne. Ellers vil arbejdet komme til at foregå uden den tillid, som er den centrale forudsætning for vellykkede resultater. Der forestår derfor et meget betydeligt oplysnings- og uddannelsesarbejde, som det er en forudsætning at såvel styrelser som personaleorganisationer tager aktiv del i.

Som endnu en side af de meget vigtige