

[Morten Lange.]

anden nyttig ting, nemlig at vi fik rensed ud i den hermed noget sammenlignelige tradition i tjenestemandskredse, som går ud på, at man ved særdeles højtidelige lejligheder skal optræde i en særlig uniform. Det kaster et efterhånden lidt komisk skær over ellers agtværdige tjenestemænd, og jeg synes, det ville være gavnligt, om vi kunne få ryddet ud i alle disse rester af enevælden, som kongelig udnævnelse og dertil svarende uniformering jo i virkeligheden er.

Jeg kan altså erklære mig enig med hr. Ivar Nørgaard om en sådan nedsættelses ønskelighed, og jeg er parat til at gå lige så langt, som han gik for sjov, nemlig ned til grundlovens minimum, som må være 2, for ellers kan det jo altså ikke være flertal. Ja, jeg kan gå lidt længere: jeg er parat til kun at lade bisperne kongelig udnævne.

Noget væsentligere er nok afsnittet om åremålsansættelse, og det er til gengæld også en ulige sværere opgave, ministeren dér har prøvet på at løse. Han har ikke løst den sådan, som tjenestemandskommissionen forudså, og det er såmænd meget muligt, at det er godt, for da forudså vi en liste over sådanne stillinger, som praktisk kunne anvendes til åremålsansættelse, men det er nok i virkeligheden svært at lave en sådan liste, og hvis man lavede den, ville man nok opdage, at man havde lavet den for kort et eller andet sted. Jeg vil tro, at man skal tænke meget nøje over åremålsansættelse som en særdeles lykkelig nydannelse inden for vores tjenestemandssystem og én, vi bør udnytte forholdsvis stærkt. Jeg mener, det er en god ting, når vi i de senere år har set chefer blive udnævnt i yngre og yngre alder, men med bekymring tænker man så på, hvorledes vore efterkommere vil se på os med alle disse, skal vi sige aldersmæssigt lidt bedagede herrer, som er et udtryk for tressernes og halvfjerdsernes idé om, at man skal ansætte folk som unge og derefter i halvfemserne slæbe rundt på dem som ærværdige vidner om fortidens fremskridt.

Det vil være gavnligt, om chefer i vid

udstrækning åremålsansættes. Jeg mener, at der først og fremmest som hovedkriterium må lægges vægt på embedets og opgavens karakter, men en meget lang chefperiode er næppe gunstig for noget som helst embede. Jeg mener derimod, det vil være en ulykkelig idé at anvende åremålsansættelser i tilfælde, hvor man er en smule i tvivl om, hvorvidt man nu har fundet den rigtige eller ej. Man skal foretage et definitivt valg, og spørgsmålet om åremål skal afgøres efter stillingens karakter. Det er nok det, formen står sig bedst ved.

Hr. Ivar Nørgaard var inde på lønfastsættelsen, når man forlader sådan en åremålsstilling, og var lidt bekymret over, at der stod et eller andet med „mindst“. Jeg ser i og for sig et ikke helt ugunstigt perspektiv i et „mindst“, hvis det behandles med diskretion og ikke bruges til at være alt for flot, for man er interesseret i at få folk til at søge åremålsstillingerne, og man er også interesseret i at komme af med dem, uden at de laver alle mulige krumspring for at få 3 år til, eller hvad man ellers kan forestille sig af forlængelser inden for lovens rammer. Man er interesseret i begge dele, og det skal man nok tage hensyn til, når man fastsætter ikke alene tiltrædelses-, men også fratrædelsesbetingelserne.

Som sagt, jeg anser dette for at være en værdifuld nydannelse, og jeg anser ministerens forsøg på at finde frem til en afgrænsning af åremålsansættelserne for at være et prisværdigt forsøg. Udvalget, som skal behandle sagen, bør gå videre og finde endnu bedre og mere præcise afgrænsninger for åremålsansættelsens anvendelse og især, forhåbentlig da, ende med et meget kraftigt direktiv om, at dette er noget, der skal bruges og ikke bare sættes ind i loven for derefter at få lov at visne, fordi ansøgere, organisationer, og hvem der nu ellers kan være tale om, synes, at det er sådan en lidt suspekt forestilling at være åremålsansat. Det var netop derfor, jeg antydede, at åremålsansættelse ikke bør komme til at ligge over den ansatte som en tvivl om, at man har