

tjeneste, har haft en berettiget forventning om, at hans pension som fhv. kontorchef i midten af halvfjerdsjerne ville andrage 3 gange så meget som en almindelig folkepensionists alderdomssikring — og

blive udbetalt som tillæg til folkepensionen. Følgende talmateriale tjener til illustration af udviklingen:

	1/4 1955	1/4 1965	1/4 1970	1/4 1975
<i>A. Tjenestemænd/Egenpension:</i>				
Politiassistent, 1. grad	10.340,76	18.619,68	32.864,76	57.416,52
Overlærer	11.441,16	22.311,24	34.811,40	60.719,88
Kontorchef	16.240,20	31.533,60	50.493,12	87.328,08
Byretsdommer I	17.600,88	23.526,92	55.145,88	95.222,28
<i>B. Enke/Ægtefællepension:</i>				
Politiassistent, 1. grad	8.205,60	15.455,52	24.901,56	43.353,60
Overlærer	8.445,60	16.796,04	26.199,20	45.555,96
Kontorchef	10.166,76	22.134,96	36.653,76	63.294,72
Byretsdommer I	11.375,16	23.277,72	39.755,52	68.557,44
Oven i disse beløb udbetales folkepensionens grundbeløb, idet tjenestemandspensionen dog reguleres med samordningsfradrag, der højst udgør 74 pct. af folkepensionens grundbeløb.				
<i>C. Folkepension (København):</i>				
Grundbeløb, enlige	2.112,00	5.220,00	8.100,00	11.028,00
Ægtefæller	3.156,00	7.872,00	12.204,00	14.316,00

3. Trygghed i ansættelsen:

Sikkerhed mod afskedigelser har tidligere traditionelt været modsvaret af en lavere aflønning for offentligt ansatte end for andre befolkningsgrupper, men må i disse år ses som et tillægsgode oven i lønføring m. v.

4. Full løn under sygdom:

Aflønningen under sygdom indebærer — når bortses fra funktionærgruppen inden for det private arbejdsmarked — en favorisering af offentligt ansatte. For funktionærer med lange sygeperioder, for sen ankomst til arbejdet og andre former for fravær eksisterer tillige en afskedigelsesrisiko, der ikke er til stede i samme grad i det offentlige. Der foreligger ikke fra de senere år samlede fraværstatisikker, men det bør naturligvis undersøges, om offentligt ansattes sygdomsfravær væsentligt afviger fra det øvrige arbejdsmarkeds, idet det talmateriale, der findes for forskellige enkeltområder, synes at vise foruroligende høj fraværshæftighed på arbejdspladser inden for den offentlige sektor.

5. Avancementsmuligheder:

Store grupper af offentligt ansatte har allerede fra et tidligt tidspunkt af karrieren betydelig sikkerhed for at kunne planlægge og budgettere ud fra et på forhånd i hovedtrækkene fastlagt karriereskema. I visse tilfælde forudsætter dette en løbende efteruddannelse, men denne kan så at sige altid gennemføres uden økonomiske afsavn og for skatteydernes

regning. Heri er der muligvis intet urimeligt, men det bør ved den samlede vurdering af de offentligt ansattes vilkår selvfølgelig tages i betragtning, at de har disse langt bedre efteruddannelses- og derved avancementsmuligheder end andre befolkningsgrupper. Hertil kommer anciennitetsbestemte lønstigninger, der er uafhængige af evner og præstationer.

6. Efterlønsbetingelser:

Ved eventuel afskedigelse er grupper af offentligt ansatte sikret efterløn i indtil 2 år, og i visse særlige tilfælde pension i resten af livet. Sådanne ordninger er helt ukendte inden for den private sektor.

7. Aflønning under varetagelse af andre honorerede offentlige hverv:

Offentligt ansatte kan i arbejdstiden — og i de fleste tilfælde uden nedslag i deres løn — deltage i politisk arbejde som medlem af kommunalbestyrelser og amtsråd og kommunale udvalg og oppebære de dermed forbundne honorarer. De offentligt ansatte, der vælges til folketinget, kan ud over folketingsvederlaget oppebære mellem $\frac{1}{3}$ og $\frac{2}{3}$ af deres normale løn og har sikkerhed for at vende tilbage til deres arbejde, når de udtræder af folketinget og har endog avancementsmuligheder i det offentlige hverv, mens folketingsmandatet beklædes. Privat ansatte har naturligt nok ikke tilsvarende muligheder.