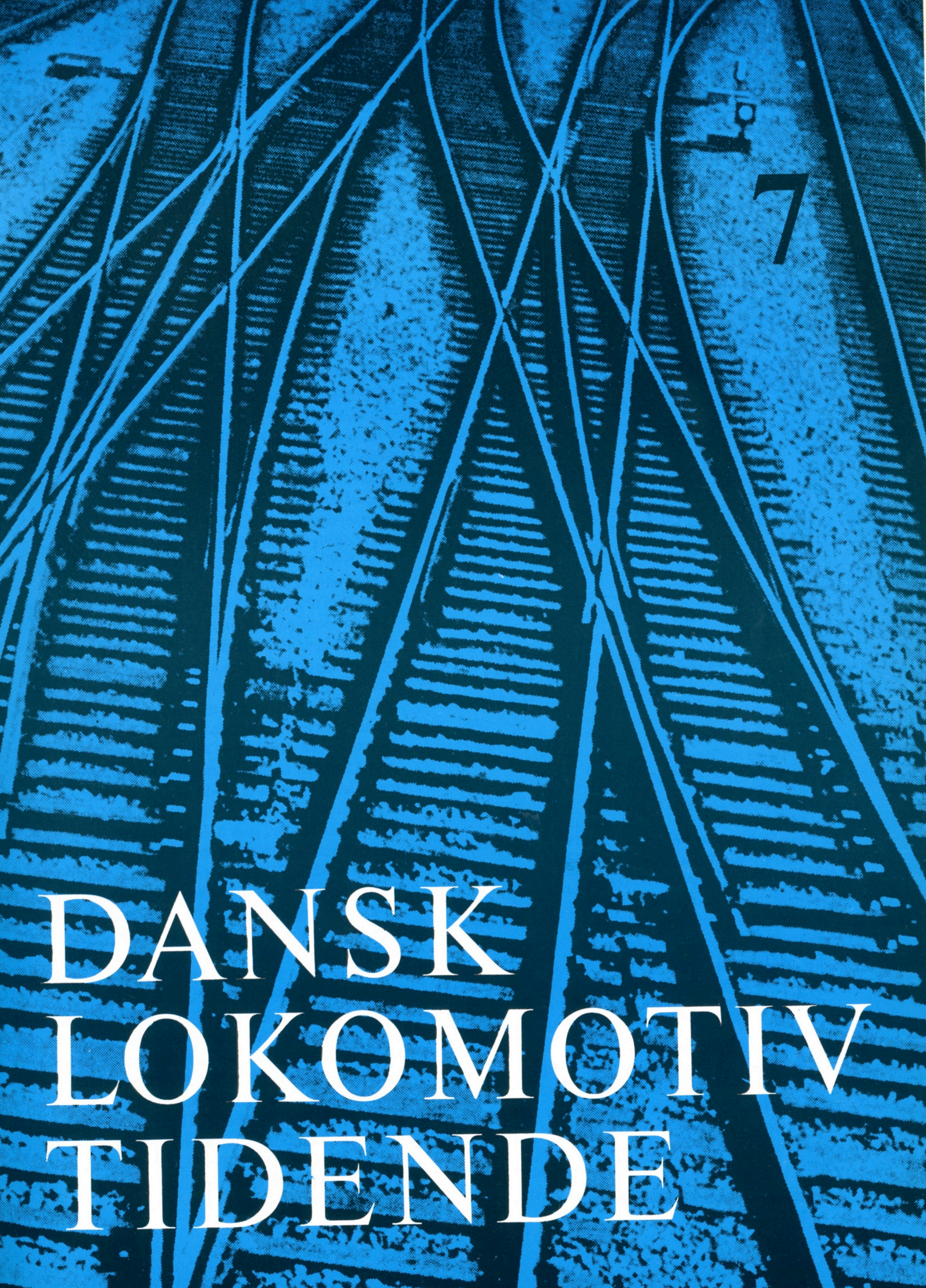




7

DANSK LOKOMOTIV TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. JULI – 75. ÅRGANG

7

Indhold:

Planlægning som kan holde	3
Stillingsvurdering i praksis	3
I har vor sympati, men	6
Forbrugerombudsmanden	8
ORE	12
Time- og dagpenge	14
Fra medlemskredsen	17
Personalia	18
Pension	19

Redaktører:

E. Greve Petersen
(ansvarshavende)
K. B. Knudsen

Redaktion og ekspedition:
Hellerupvej 44, Hellerup.
Telefon Hell. (01 43) 7269.
Kontortid 9–16.
Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri
Howitzvej 49.

Planlægning som kan holde

Det gælder i højere grad end nogensinde for virksomhedsledelsen, at denne er effektiv, og i den henseende er der ingen forskel på privat eller offentlig virksomhed.

DSB er ingen undtagelse, og slet ikke med den ledelse, der de senere år har overtaget stillingerne i toppen. Det er mennesker, at hvem der gøres en ubrudt energisk indsats for at gennemgå virksomhedens struktur og bogstavelig talt fremhæve – for at sige det på den måde – de positive sider og bortskære de negative.

Selvom DSB i mange år har ligget udenfor den kategori statsvirksomheder, hvorom vaneforestillingen om uforanderlighed i struktur og arbejde har været fremherskende, så har der alligevel for personalet været en vis stabilitet i principper for aftaler om løn- og arbejdsvilkår. Det har i hvert fald ikke haft idéen om, at bestræbelserne på at effektivisere virksomheden skulle føre til, at der pillede ved indgroede principper. Uden at pege på bestemte områder må det imidlertid understreges, at den generelle utilfredshed i befolkningen med alt og alle kan forstærkes i medlemskredsen inden for en fagorganisation, når den føler sig presset af alle de ændringer, som foretages på det ene eller andet felt i den daglige arbejdsituation og i første række den daglige arbejdstid. De forandringer denne fører til i f.eks. kørselsfordeling har mærkbart indflydelse på, som allerede nævnt, den daglige arbejdsituation.

Der indgås aftaler, som dels generelt omfatter hele tjenestemandsområdet og dels specielt aftaler, som kan være påkrævede på grund af særlige forhold inden for den enkelte styrelse, og her er vi ingen undtagelse. Vi har ofte peget på lokomotivpersonalets arbejdsituation og nødvendigheden af, at der toges hensyn til den – ikke blot på grund af skiftende og meget ubekvem arbejdstid, men også på grund af et arbejde, som ende til anden kræver største agtpågivenhed for at kunne leve op til det ansvar, der ligger i forhold til liv og materielle værdier. Man kan således ikke fortænke lokomotivpersonalet i – med denne baggrund – at de forventer overholdelse af indgåede aftaler, og at der ikke næsten før deres ikrafttræden påny ændres ved dem, fordi personalesituationen udvikler sig på en måde, så man ikke er i stand til fra DSB's side at opfylde indgået aftale. Selvom lokomotivpersonalet har fuld forståelse for, at køreplanen skal afvikles i fuldt omfang og til

gelsen af et samlet udkast til stillingsvurderingssystemet og et antal kortfattede beskrivelser af konkrete stillinger, vurderet efter det forelagte systemudkast.

Systemets karakter

Inden for de mange stillinger (ca. 200.000), der er omfattet af rådets kommissorium, er der selvsagt meget store variationer i arbejdsopgaver og hermed i arbejdskrav. Dette forhold gør det til en særdeles vanskelig opgave at lave et generelt system, dvs. et system, der kan bruges på alle disse stillinger.

I de fleste tilfælde er stillinger vel hidtil sammenlignet på grundlag af en mere eller mindre vag helhedsopfattelse af den enkelte stilling, dvs. af alle dens arbejdsopgaver og arbejdskrav samlet under ét. Denne fremgangsmåde har vist sig at have betydelige svagheder, særligt når det gælder de tværgående sammenligninger.

Man kunne i stedet sammenligne stillinger på grundlag af alle de forskellige arbejdskrav, som man overhovedet kunne finde i dem, således at ingen nuancer gik tabt. Men hvis blot et nogenlunde stort antal arbejdskrav skal samles i et system, bliver det alt for stort og tungt at arbejde med. Og hertil kommer, at en gennemgang af prøveundersøgelsesmateriale har vist, at selv ret fine nuancer kan afspejles, selv om stillinger kun sammenlignes inden for ganske få arbejdskrav – under forudsætning af, at det er de rigtige, man har valgt.

Systemudkastet er derfor baseret på et relativt beskedent antal af de mest generelt forekommende arbejdskrav. Systematiseres disse arbejdskrav og anvendes de generelt ved stillingssammenligninger vil man opnå en lettelse og en væ-

sentligt større grad af ensartethed og sikkerhed i fastlæggelsen af stillingernes indbyrdes placering. Dette gælder ganske særligt ved de tværgående sammenligninger.

I systemudkastet er de udvalgte arbejdskrav kaldt faktorer. De er afvejet i forhold til hinanden. Det betyder, at de bidrager med forskellig vægt til det samlede vurderingsresultat. Afvejningen bygger på en undersøgelse af, i hvilket omfang hvert af de omhandlede arbejdskrav hidtil rent faktisk har præget relationerne mellem stillinger.

Systemet kan altså betegnes som et system med afvejede arbejdskrav. Det er tanken på lidt længere sigt at supplere systemet med eksempler såvel på vurderede stillinger som på anvendelsen af de enkelte faktorer. Jo længere man går ad denne vej, jo nærmere kommer man et system af den type, der normalt betegnes som et klassifikationssystem.

Forudsætningerne for systemudkastet

Allerede på et meget tidligt tidspunkt i rådets arbejde kunne der konstateres enighed om en række forudsætninger, der har været bestemmende for det senere systemudviklingsarbejde:

a. Der skal så vidt muligt kun være ét stillingsvurderingssystem. Man ønsker altså, at et og samme system skal kunne anvendes på alle stillingsniveauer og inden for alle de ministerier, styrelser, institutioner osv., der er omfattet af rådets tredje prøveundersøgelse. Ikke mindst fra organisationsside er der lagt stor vægt herpå.

b. Systemet skal være så enkelt i sin opbygning og sproglige udformning, at det med en rimelig instruktion skal kunne anvendes også af andre end eksperter.

c. Systemet skal tage sit udgangspunkt i det bestående mønster af lønrelationer mellem stillingerne. Det er nemlig en helt klar forudsætning, at det er forhandlingsparterne og ikke stillingsvurderingsrådet, der skal tage eventuelle initiativer til ændringer heri. Systemet skal altså kunne afspejle og bekræfte de lønrelationer mellem stillinger, der i det nuværende mønster generelt opfattes som rimelige og rigtige.

d. Systemet skal kunne påpege konkrete relationer, som er ude af samklang med det generelle mønster. Resultaterne heraf skal være acceptable i den forstand, at de opfattes som rimelige og rigtige.

e. Systemet skal være smidigt i forhold til den enkelte stilling, således at basedannelser undgås. En dygtig stillingsindehaver skal gennem overtagelsen af stadigt mere kvalificerede arbejdsopgaver så at sige kunne vokse op gennem systemet.

f. Systemet skal være smidigt i forhold til udviklingen inden for sit dækningsområde. Mindre ændringer skal uden videre kunne opfanges og absorberes af systemet. Ved mere vidtgående eller generelle ændringer skal systemet relativt let kunne justeres eller udbygges.

De her nævnte forudsætninger har hver for sig og i fællesskab været bestemmende ved udviklingen af det system, som nu ligger på rådets bord.

Opbygningen i systemudkastet

Udkastet bygger på i alt seks arbejdskrav (faktorer). Der er valgt følgende arbejdsbetegnelser for disse faktorer: Afgørelser, Sammensætning, Omfang og Rækkevidde, Arbejdsledelse, Uddannelse og Erfaring.

1. Afgørelser

Alle de mange stillingsbeskrivelser, der er indhentet som led i den tredje prøveundersøgelse, er gennemgået med henblik på at finde frem til de arbejdskrav, der er mere generelt forekommende, og som derfor vil kunne danne grundstammen i et vurderingssystem. Denne gennemgang har vist, at stillingsindehavernes egne skønsmæssige afgørelser er et af de allervigtigste momenter, når det gælder fastlæggelsen af stillingernes indbyrdes niveau. Afgørelser træffes på alle niveauer, men deres karakter varierer fra de relativt beskedne til de meget vidtrækkende. Afgørelser er derfor optaget som den første faktor i systemudkastet, og faktoren er inddelt efter afgørelsernes art.

2. Sammensætning

Denne faktor måler stillingens sammensætning for så vidt angår eventuelle arbejdsledende funktioner og arbejdsopgaver, der løses alene altså uden bistand af medarbejdere.

Faktoren fungerer som en slags regulering af forholdet mellem faktor 1 Afgørelser og den nedenfor under 4 omtalte faktor Arbejdsledelse. Da såvel arbejdsledende funktioner som arbejdsopgaver uden arbejdsledelse honoreres gennem systemet, har man gennem den særlige faktor, der indtil videre er benævnt Sammensætning, måttet tage hensyn til, at tiden i den enkelte stilling ikke på én gang kan anvendes fuldt ud på begge de to typer af arbejdsopgaver.

3. Omfang og Rækkevidde

Under faktoren Omfang og Rækkevidde bedømmes forholdet mellem arbejdsopgaver med forskellig art og rækkevidde af afgørelserne. En stilling, der overvejende består

af arbejdsopgaver med afgørelser på et og samme niveau vil således under faktoren Omfang og Rækkevidde få en relativt høj vurdering. Omvendt vil en stilling, der kun har en lille arbejdsopgave på afgørelsesniveauet, medens resten af stillingen består af arbejdsopgaver med afgørelser på et lavere niveau, få en relativt lav vurdering under Omfang og Rækkevidde.

Under denne faktor tages der også højde for de særlige problemer omkring sagsbehandlere på alle niveauer. For at kunne varetage deres arbejde skal de ofte have så at sige samme kvalifikationer som de stillingsindehavere, der træffer den endelige afgørelse. I faktoren er der sørget for, at sagsbehandleren tilgodeses for dette forhold.

4. Arbejdsledelse

De særlige krav, som ligger i at have arbejdsledende funktioner, synes at have sat sig ret tydelige spor i de nuværende lønrelationer. Der har heri ligget en væsentlig tilskyndelse til under den ene eller den anden form at optage arbejdsledelse som en faktor i systemudkastet.

Da de arbejdsledende funktioner udøves i forhold til og gennem de nærmeste medarbejdere vurderer faktoren arbejdsledelse for nærmeste (= direkte underordnede) medarbejdere. I bedømmelsen af den direkte arbejdsledelse indgår såvel dennes omfang som niveauet for de nærmeste medarbejders stillinger (bedømt efter arten af deres afgørelser).

Arbejdsledelsesfaktoren har i et tidligere udkast været benævnt Koordinering. For at tydeliggøre dens dækningsområde er det senere valgt direkte at benævne den Arbejdsledelse. Der er imidlertid ingen tvivl om, at hovedvægten i mo-

derne arbejdsledelse ligger på det vejledende og koordinerende moment mere end på for eksempel det kontrollerende.

5. Uddannelse

Medens de fire første faktorer er rettet meget direkte mod stillingens arbejdsopgaver er udkastets to sidste faktorer, Uddannelse og Erfaring rettet mod de vigtigste forudsætninger/kvalifikationer, som stillingsindehaveren så at sige må have med hjemmefra for at kunne klare dagens arbejde.

Under uddannelsesfaktoren bedømmes, hvilken uddannelse der er nødvendig for at kunne varetage stillingens arbejdsopgaver. De eksisterende uddannelser er samlet i nogle hovedgrupper, der hver omfatter uddannelser, som er beslægtede med hensyn til samlet varighed og sammensætning af teori og praktik.

Det har været meget vanskeligt at udforme uddannelsesfaktoren således, at den kan tage højde for de hyppige og ikke sjældent ret omfattende ændringer i de enkelte uddannelsers opbygning og karakter. Det har imidlertid været glædeligt at konstatere, at de ændringer, der er sket inden for uddannelsesområdet, siden førsteudkastet til den nuværende opbygning af uddannelsesfaktoren, har kunnet opfanges af de valgte formuleringer og afgrænsninger med meget små justeringer. Det bør nævnes, at særligt, når det gælder denne faktor, har de berørte styrelser og organisationer ydet sekretariatet meget væsentlig bistand med hensyn til oplysninger og baggrundsmateriale.

6. Erfaring

Den sidste af de seks faktorer i systemudkastet er Erfaring. Denne faktor knytter sig tæt til uddannel-

I har vor sympati, men

6

sesfaktoren. Den måler den erfaring, der – bortset fra, hvad der indvindes under uddannelsen – er nødvendig for at kunne klare en stillings arbejdsopgaver.

Det er den erfaring, der er nødvendig for stillingen, der vurderes. Undertiden kan en stillingsindehaver fra tidligere beskæftigelser have en fond af erfaringer, som går langt ud over, hvad der er nødvendigt for den stilling, han nu beklæder. Denne ekstra erfaring kan ikke honoreres gennem en stillingsvurdering. Den er jo ikke nødvendig for stillingen. Men den vil kunne komme stillingsindehaveren til gode ved senere omflytninger og forfremmelser, hvor det vil være styrelsens naturlige pligt bedst muligt at benytte den pågældende medarbejders kvalifikationer.

Den for en stilling nødvendige erfaring kan være opnået for eksempel ved forudgående beskæftigelse med beslægtet arbejde, blot i lavere stilling. Men den kan også være opnået ved arbejde i andre dele af styrelsen eller institutionen, eller ved beskæftigelse med beslægtet arbejde helt uden for styrelsen/institutionen. I selve den aktuelle stilling levnes der i reglen kun stillingsindehaveren ret kort tid til at indvinde erfaring. Normalt må han klare alle arbejdsopgaverne alene ret kort tid efter stillingens overtagelse.

Erfaring er altså noget, der indvindes over et tidsrum. Derfor er faktoren også inddelt i tidsintervaller. Således vil en stilling, der kun kræver kort erfaringstid, opnå et ret lavt vurderingsresultat under denne faktor medens en stilling, der kræver meget lang erfaringstid, vil få et højt vurderingsresultat under denne faktor.

Systemudkastet bygger som nævnt helt og holdent på de tidligere nævnte forudsætninger, som rå-

I tjenestemandssloven af 1969 lå for os nogle nye intentioner om, at statstjenestemændene fremover måtte indstille sig på at være fleksible.

Ifølge fremmedordbogen betyder ordet fleksibel – bøjelig – smidig – medgørlig.

Enhver statstjenestemand vil sikkert fastholde, at hvis han ikke var i besiddelse af disse tre egenskaber, kunne han lige så godt pakke sine reglefter sammen og søge sig et andet job, men det nye i fortolkning-

det har lagt til grund. Udkastet er ikke alene afprøvet i rådets sekretariat. For en del af faktorerne vedkommende er det underkastet afprøvning i arbejdsgrupper med deltagelse af styrelses- og organisationsrepræsentanter. Disse prøver viser, at man ved hjælp af de seks faktorer i meget høj grad kan afspejle det bestående mønster af relationer mellem de undersøgte stillinger.

Såvel den sproglige udformning af faktorerne som den foreløbige afvejning af dem skal nu underkastes en afprøvning. Men rådet har herudover bestemt, at før systemet tages i brug, skal det underkastes en prøve i praksis inden for nogle få afgrænsede områder. Således som systemudkastet er kommet til verden, er det næppe sandsynligt, at en sådan prøve vil give nye informationer, der begrundet store ændringer i systemudkastet. Men da en række stillinger kan have ændret sig væsentligt siden forsøgsmaterialet til den tredje prøveundersøgelse blev indsamlet, kan det være nyttigt at få bekræftet, at systemet kan afspejle sådanne ændringer. Og man vil kunne foretage en meget værdifuld afprøvning af den teknik (spørgeskemaer/interviews/vurdering m.v.), som skal bringes i an-

gen var, at tjenestemandssystemet fremtidig skulle være så smidigt, at tjenestemanden skulle kunne tåle omflytninger i langt større udstrækning end hidtil, hvis der var behov for det.

Det affødte dengang mange muntre diskussioner blandt tjenestemændene – bl.a. forestillede man sig den ravage, det kunne forårsage, såfremt en tolder af en eller anden grund pludselig blev overført til DSB's sikkerhedstjeneste – men naturligvis var man godt klar over,

vendelse ved kommende egentlige vurderinger.

Hvor denne fjerde prøveundersøgelse skal gennemføres er endnu ikke bestemt. Valget beror på en lang række hensyn, der skal afstemmes efter hinanden. Der er heller ikke truffet beslutning om prøveundersøgelsens omfang. Det er imidlertid indlysende, at i betragtning af det meget omfattende og alsidige materiale, der har dannet grundlag for systemudkastet, er der ikke behov for at give den fjerde prøveundersøgelse sådanne dimensioner, at i brugtagningen af det generelle stillingsvurderingssystem skubbes ud i en fjern fremtid.

Når den fjerde prøveundersøgelse er afsluttet, skulle det færdige værktøj – i form af et godkendt system til generelle stillingssammenligninger – således gerne ligge klar til brug. Den forståelse, der ikke mindst fra politisk hold har været vist for omfanget af den opgave, det har været at udvikle et generelt stillingsvurderingssystem, kan næppe påregnes udstrakt til også at omfatte en langstrakt afprøvningsfase. Men rådet vil selvfølgelig altid kunne justere sit system, såfremt man under det videre arbejde kommer ud for forhold, der gør det ønskeligt.

at det ikke var de tanker, der lå bag. Omflyttelighedsprincippet var vel især tænkt praktiseret i ministerier m.v., hvor det ofte er en mere akademisk viden, der er brug for, fremfor den rent faglige uddannelse.

Men i disse dage er ordet pludselig blevet rygende aktuelt for adskillige statstjenestemænd, og i en betydning man måske slet ikke i 1969 havde forestillet sig, nemlig overflytning til en helt anden arbejdsgiver – kommunerne og amtskommunerne.

Dette er en følge af den omlægning af arbejdsopgaver, der snart skal finde sted mellem staten og kommunerne inden for indenrigsministeriets, socialministeriets og undervisningsministeriets ressort.

Ejendommeligt nok behandles personalet, der skal overføres fra styrelserne under de nævnte ministerier ikke ens.

Vi kan f.eks. nævne statshospitalerne, som hører under indenrigsministeriet. Her er der i folketinget fremsat lovforslag, som ganske klart præciserer proceduren ved overførslen til amtskommunerne. Det fremgår af lovforslaget, at amtskommunerne skal tilbyde de ved institutionerne tjenstgørende statstjenestemænd ansættelse som amtskommunale tjenestemænd, når overførslen sker den 1.4.76 med samme løn og pensionsvilkår, som de pågældende havde ved deres ansættelse i staten.

De statstjenestemænd, som ikke måtte ønske at overgå til amtskommunal tjenstemandsansættelse fortsætter tjenesten ved den pågældende institution, således at ansættelsesforholdet til staten oprettholdes.

Yderligere indeholder lovforslaget den bestemmelse, at såfremt en tjenestemand, der i første omgang ikke har ønsket overflytning, sene-

re skulle komme på andre tanker, har han mulighed for at ændre sin beslutning, hvis dette sker inden 1. april 1981.

En yderst human bestemmelse, som giver de pågældende mulighed for at foretage en sammenligning af ansættelsesvilkårene i staten og kommunerne.

For de områder, der hører under undervisningsministeriet f.eks. statsgymnasierne har der på embedsplan været ført drøftelser om, hvilke betingelser der skulle gælde ved overførslen, og der vil sandsynligvis senere blive fremsat lovforslag i folketinget – forhåbentlig af samme karat som det førnævnte.

Og her kommer vi så til det ømme punkt! Det er de under socialministeriet ansatte tjenestemænd, som bliver omfattet af den sociale bistandslov, der træder i kraft 1.4.1976! En konsekvens af denne er, at en række arbejdsområder bliver nedlagt inden for statsstyrelserne. Dette sker, uden at man nu 10 måneder før lovens ikrafttræden har gjort sig klart, hvad der skal ske med personalet inden for de forskellige berørte institutioner som følge af, at tilsvarende arbejdsområder ikke i dag eksisterer inden for kommunerne og amtskommunerne.

Den sociale bistandslov indeholder ikke – som den tidligere nævnte lov – samme klare bestemmelser og forpligtelser for kommunerne og amtskommunerne til at overtage det hidtil beskæftigede personale inden for staten.

Det medfører, at ca. 1200 ansatte, som i dag er beskæftiget med revalidering, mødrehjælp, børneværn m.v., ikke aner, om de er købt eller solgt, fordi kommunerne og amtskommunerne endnu ikke har kunnet bevæbne sig til at foretage en opgørelse over, hvor stort per-

sonalebehovet vil være, når de nævnte arbejdsområder under en eller anden form skal ind under deres regie.

Et tilsvarende problem vil forventes at kunne opstå, når dag- og døgninstitutionerne samt åndssvageforsorgen senere skal overføres.

Jamen er det da ikke forunderligt, at vi skal slås med disse problemer, når man tænker på, med hvilken sympati kommunerne i sin tid så på overførslen af arbejdsopgaver fra stat til kommuner.

Man kommer uvilkårligt til at tænke på den gamle revyvis: Han har min sympati – men han har ikke noget at ha' den i.

Denne legen skjul må høre op, og de kommunale og amtskommunale myndigheder må komme ud af busken med nogle relevante tal.

Staten, CO I og CO II har nogenlunde sammenfaldende interesser i denne forbindelse, idet alle føler en forpligtelse til at sørge for beskæftigelse til evt. overskydende personale, men for CO I og CO II strammer problemet sig især på, at vi nødt vil ud i en situation, hvor man fra disse områder skal beskæftige folk med helt andre arbejdsopgaver end dem, de er specialister i – og vi vil i hvert fald ikke gerne se dem gøre brug af deres ret til at komme på ventepenge og pension.

Altså lad os få tallene på bordet og lad os samtidig få afkræftet, at kommunerne selv ønsker at antage nyt personale til disse opgaver.

Det kunne være en køn historie i disse Glistrupske tider, hvor man ganske vist kunne påvise en statslig personalebesparelse, men hvor disse besparelser langt ville blive oversteget af de udgifter, som kommunerne ville få ved ansættelsen af nyt personale.

Også af denne grund må problemet snarest løses!

Forbrugerombudsmanden

Samtale med Niels Ehrenreich

8

Vi begynder samtalen med at spørge forbrugerombudsmanden:

Hvilken institution skal klageren henvende sig til i de konkrete tilfælde, hvor han er utilfreds med enten en vare eller en tjenesteydelse?

Der er betydelig forskel i de arbejdsopgaver, der efter de to love – loven om markedsføring og loven om forbrugerklagenævnet – er henlagt henholdsvis til forbrugerklagenævnet og forbrugerombudsmanden. Klageren kan henvende sig, hvor det skal være! Vi skal nok sørge for, at klagen kommer det rette sted hen.

Den almindelige procedure er vel, at man i en konkret klagesag først går til forbrugerklagenævnet?

Ja!

Hvornår kommer forbrugerombudsmanden ind i billedet?

Det sker, når det drejer sig om sager af mere principiel karakter.

II. God markedsføringsskik

I loven om forbrugerombudsmanden står der i § 1, at De skal føre tilsyn med god markedsføring? Hvad er god markedsføringsskik?

Dvs., at der skal handles på en ordentlig måde, så køberen kan forstå, hvad det drejer sig om, og sådan at der er en vis lighed mellem køber og sælger.

Dvs. at oplysningen i forbindelse med salget er sand og tilstrækkelig klar og udfyldende?

Ja; og det gælder, hvad enten det er reklame, skiltning eller det, der bliver sagt i forbindelse med salget.

Det drejer sig altså ikke blot om reklamer og annoncer?

Nej, det dækker også kontrakter.

Både enkeltstående og standard-kontrakter?

Ja, det gør det. I de enkeltstående kontrakter vil det ofte i klagetilfælde dreje sig om en konkret tvist. Og så er det forbrugerklagenævnets



område. Men hvis sagen har et videre perspektiv, – og det vil standardkontrakter jo ofte have – er det forbrugerombudsmandens område.

Når det gælder bankers og sparerekassers handlinger, skal der også iagttages god markedsføringsskik?

Ja, – og det henhører også under forbrugerombudsmandens område.

Og det gælder også fast ejendom?

Ja, også det. Der er ingen forbehold i loven, når det drejer sig om håndhævelse af god markedsføringsskik. Loven gælder alt, hvad der sælges. Dog er der et forbehold, det skal være *erhvervsmæssigt*, altså som led i et erhverv. Loven omfatter derfor ikke det forhold, at f.eks. en privat person sælger, overdrager, sin bil eller sit hus til en anden. Han må faktisk opføre sig, som han vil, inden for lovens grænser.

Der skal i det sidstnævnte tilfælde være en ejendomsmægler eller en automobilhandler med i sagen,

før forbrugerombudsmanden kan komme ind i billedet.

III. Oplysninger

Vil De sige noget om oplysninger i forbindelse med køb?

Det er en ny bestemmelse i loven. Hidtil har det været sådan, at man stort set blot kunne række varen hen over disken: Værsgo! Nu har sælgeren fået en pligt til at fortælle noget om, hvordan varen er, således at køberen har mulighed for at bedømme, om varen svarer til de ønsker, han eller hun stiller til varen, – og om den evt. kan vedligeholdes, om den har farlige egenskaber etc., etc.

Det må regnes for en vigtig ny bestemmelse?

Ja, men den må efter sagens natur benyttes meget forskelligt, alt efter om det f.eks. drejer sig om en kødpølse eller et køleskab. Drejer det sig om en kødpølse, er der jo ikke noget med vedligeholdelse! Der kan derimod være tale om varedeklaration. Men med hensyn til køleskabe: Der kan det have betydning,

om der kan leveres reservedele, og om mulighed for vedligeholdelse m.v.

Der tales i loven også om utilbørlige angivelser? Hvad skal det sige?

Angivelse er et noget uklart udtryk. Men det omhandler enhver handling i forbindelse med salget; – det kan dreje sig om både skriftlige og mundtlige oplysninger i forbindelse med salget. – Her skal også iagttages god markedsføringsskik!

Hvis man nu (i forbindelse med salg) udspreder rygter om en konkurrent, rygter, som er sande, men alligevel kan skade den pågældende i hans erhverv?

Så står der i loven, at også angivelser der på grund af deres form – eller fordi de angiver uvedkommende forhold – er utilbørlige.

Og hvad er så uvedkommende forhold?

Det er f.eks., at den pågældende siger om konkurrenten, at han har været straffet for 20 år siden. Den slags må man ikke bruge over for konkurrenten. Det er ikke god markedsføringsskik!

Hvad kan ombudsmanden gøre for at stoppe dette?

I tilfælde af sidstnævnte og lignende karakter er der tale om strafbar overtrædelse af markedsføringsloven. Så kan jeg rejse almindelig politisag ved domstolene, hvis den pågældende efter forhandling med ham ikke vil stoppe.

Påbud

Forbrugerombudsmanden kan altså ikke selv give påbud om at standse handlinger, der er i strid med markedsføringsloven?

Nej, jeg kan kun forhandle om, at det skal stoppe; og hvis de pågældende ikke akcepterer det, kan jeg gå til domstolene og få påbud.

Hvordan med det såkaldte krosalg – og dørsalg?

Vi er begyndt at undersøge det. Og det, der er problemet med krosalg, er, at det ofte drejer sig om pensionister, der kommer ud på sådan en tur; og midt i det hele bliver de udsat for salg under helt usædvanlige omstændigheder.

Og dørsalg?

Ja, det er noget af det samme. Nogen bliver overrasket og/eller usikre – og siger måske ja til et køb, fordi de ikke kan lide at sige nej. Det er en handelsform, som forbrugerorganisationerne aldrig har brudt sig om. Vi har haft mange klager, navnlig om dørsalg. Klageren er blevet overrasket, har skrevet under, – og er pludselig bundet måske for 10 år!

Hvordan sætte ind mod dette?

Konkrete tilfælde går videre til klagenævnet. Men jeg kan – og det vil jeg nu gøre – undersøge virksomhedernes måde at drive salget på, – og eventuelt få domstolene til at forbyde dem at udøve disse salgsformer.

Kan der gøres noget specielt i særligt grove tilfælde?

Ja. Så kan jeg rette henvendelse til vedkommende ministerium og foreslå, at der gennemføres en lov, hvorved det kan blive forbudt.

IV. Rabat – Garanti

Tilgift og Rabat?

Rabat må man nok give. Og rabat og tilgift hører for så vidt sammen. Dvs., at hvis det er samme vare, man køber, må man godt få tilgift. Man må f.eks. gerne købe 13 flasker vin for 12 flaskers pris; men man må ikke få 12 flasker plus glas! Tilgiften skal være af samme art.

Der er kommet ny bestemmelser om garanti?

Der er kommet en ny bestemmelse, der siger, at man ikke må give garanti, hvis køberen ikke får en bedre stilling, end de loven i øvrigt

giver. Der vil nok blive en del problemer her, bl.a. fordi de erhvervsdrivende er meget interesseret i at anvende ordet garanti. Det, der er faren, er, at køberen får et garantibevis, der i virkeligheden ikke giver ret meget.

Og det er dårlig markedsføringsskik?

Ja, for så er garanti det forkerte ord. Man kan gøre, hvad man vil, *hvis man blot siger det*. Men det skal være ærligt: En sælger må f.eks. godt sige, når han sælger en vare: Jeg vil overhovedet ikke sige noget som helst om denne vare, – jeg sælger den, som den er. Basta! Så er køberen helt klar over forholdet.

Har De haft sager vedr. garantierklæringer?

Ja, mange.

V. Initiativ

Forbrugerombudsmanden kan selv tage visse initiativer. Vil De sige lidt herom?

Vi har taget en række initiativer, først og fremmest vedr. reklamen. Men vi vil også se på vilkårene, altså på standardkontrakterne. Og så er der jo i øvrigt også et sted, hvor jeg i den forbindelse kan hente viden: Det er i Klagenævnet. Thi de klager, der kommer ind, afspejler jo problemstillingen; de viser, hvor skoen trykker.

I loven står, at De skal føre særligt tilsyn på særligt ømfindtlige områder?

Det drejer sig om områder, som f.eks. krosalg, – og om de firmaer, som i virkeligheden ikke sælger varer, men sælger forhandlerrettigheder, – noget, der ligner kædebreve.

En form for Pyramidesalg?

Ja.

Har man haft sager af denne karakter?



Vi er ved at forberede en sag, men er ikke trådt i forbindelse med firmaet endnu.

VI. Sagsanlæg

Hvornår kan forbrugerombudsmanden anlægge sag?

Det kan jeg gøre i det tilfælde, hvor jeg mener, der foreligger en overtrædelse af markedsføringsloven. F.eks. hvis jeg mener, at en annoncekampagne, som et mærkevarefirma gennemfører, er en overtrædelse af loven (men det pågældende firma ikke mener det). Så

skal jeg anlægge sag ved Sø- og Handelsretten med påstand om, at det bliver forbudt.

Kan markedsføringssager anlægges ved andre domstole end ved Sø- og Handelsretten?

Ja, hvis personerne er enige om det.

Kan der indtræffe tilfælde, hvor De må anmode anklageren om at tage affære?

Ja. I de tilfælde, hvor jeg mener, at der foreligger en klar overtrædelse af markedsføringsloven.

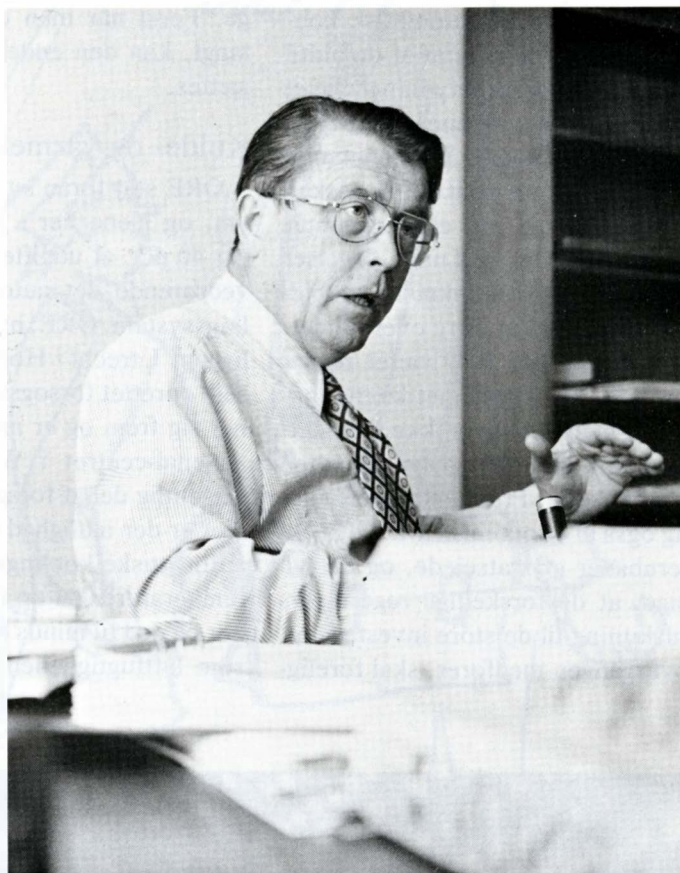
Hvem fører så sagen?

Der står i loven, at jeg så kan beskikkes som anklager, – således at jeg altså kommer til at føre sagen.

VII Udlevering af materiale

Forbrugerombudsmanden kan kræve alle relevante oplysninger udefra?

Ja. Det er en vigtig bestemmelse. Hvis vi tænker os, at et firma tidligere er blevet anmeldt til politiet, – og der er foretaget en efterforskning af firmaets forhold, så går jeg



ud fra som en selvfølge, at hvis jeg modtager en ny anmeldelse, kan jeg bede om at låne politiets eller statsadvokatens materiale.

Tænker De specielt på statsadvokat Grells afdeling?

Der kan meget vel her ligge noget materiale, som jeg har interesse af, og som man ikke kan ramme efter straffeloven, – men som jeg vil kunne stoppe i medfør af markedsføringsloven.

IIX. Orientering

Der står i loven, at De skal orien-

tere offentligheden om Deres virksomhed.

Der er to måder, hvorpå jeg kan gøre det. For det første skal jeg afgive en årlig beretning til Handelsministeren, for det andet er det mit ønske at komme i så nær kontakt med pressen som muligt, – så jeg kan få mine afgørelser og min praksis ud til alle interesserede.

Hvor mange medarbejdere har De?

I øjeblikket har jeg fire juridiske medarbejdere – og skal have yderligere fire kontormedhjælpere. Jeg

regner med, at vi senere skulle kunne klare os med ialt 11–12 ansatte.

Til slut siger forbrugerombudsmanden:

Jeg synes, at der i alle kredse har været betydelig interesse for institutionen. Og den er blevet modtaget meget velvilligt både af forbrugerorganisationer og af erhvervets organisationer. Der har vist sig behov for den. Der er kommet ca. 250 skriftlige klager i maj måned, og ca. 500 telefoniske henvendelser, og et halvt hundrede personlige.

Indførelsen af et automatisk koblingssystem vil være et af de hidtil bedste beviser på betydningen af et internationalt jernbanesamarbejde. Den internationale Jernbaneunion (UIC) har gennem sit datterselskab for forskning og eksperimenter (ORE) arbejdet med undersøgelser siden 1958, og de tekniske problemer er nu ved at være overvundet.

Tidligere har 1979 været regnet for året, hvor systemet kunne indføres, men det bliver ikke tilfældet. Man skal snarere regne med midten af 1980'erne. Problemerne er nemlig også af økonomisk art. De fleste jernbaner er statsejede, og det vil sige, at de forskellige regeringers tilslutning til de store investeringer, overgangen medfører, skal forelig-

ge. Først når man er kommet så langt, kan den endelige dato fastsættes.

Kulde- og varmemforsøg

ORE står foran sit 25 års jubilæum, og alene her i jubilæumsåret går 40 pct. af udgifterne til studier vedrørende det automatiske koblingssystem. ORE, hvis hovedsæde ligger i Utrecht i Holland, har ikke selv oprettet forsøgsanlæg, men låner sig frem og er med til at drive Arsenal-centret i Wien, hvor en væsentlig del af forsøgene foregår. Her er der mulighed for at afprøve automatiske koblingssystemer ved temperaturer på op til plus 50 grader og ned til minus 40 grader, ligesom luftfugtigheden kan varieres.

Anlægget er udstyret med kamre store nok til at rumme en jernbanevogn og for at opnå forhold svarende til et tog i fart indblæses luftstrømme med en hastighed på op til 250 km i timen. Det kontrolleres på denne måde, hvorledes koblingen virker under alle tænkelige klimatiske forhold, både med hensyn til sne, is, regn, tåge, storm og støv. Herudover har der været forsøg, bl.a. i Danmark, med vogne for at se, hvorledes koblingerne fungerer ved passage af færgeklapper.

De enkelte lande forbereder sig ligeledes på den automatiske kobling. DSB har således gjort det ved moderniseringen af vognene til Intercity-togene, men den største opgave bliver naturligvis godsvogne-



Deutsche Bundesbahns lette motortog type 614 i et af forsøgskamrene på Arsenal-centret i Wien.

*Man ved ja aldrig, om man får
brug for det.*

13

ne, herunder spørgsmålet om hvor mange af de ældre godsvogne, det er værd at ofre en automatisk kobling på.

Standardisering af vogne

En vigtig opgave for ORE er standardisering af vogne, navnlig godsvogne. Som eksempel kan nævnes, at man i samarbejde med de østrigske baner og Simmering-Graz-Pauker AG har udviklet en 4-akslet godsvogn med en længde på 21,7 meter og et fladeareal på 53,2 kvadratmeter. Maksimumhastigheden er 120 km i timen.

Med hensyn til personvogne er opmærksomheden koncentreret omkring en standardisering af air-condition anlæg og varmesystemer. Det vil navnlig have stor betydning for de interantionale tog, men der er en del problemer at overvinde på grund af forskelligheder i energiforsyningen.

Arsenal-centret er endvidere forsynet med anlæg til kontrol af lokomotiver, specielt vedrørende adhæsiionsproblemer, altså gnidningsmodstanden mellem drivhjul og skinner. Centret ejer et tidligere gasturbinelokomotiv tilhørende de britiske baner med henblik på disse forsøg, idet brug af standardlokomotiver ikke er tilstrækkelig, hvis alle problemerne skal afklares. Testlokomotivets banemotorer kan stå i forbindelse med forskellige typer af lokomotiver, og endvidere arbejdes der med forskellige akseltryk og drivhjul med varierende diameter.

Hastighedsstudier

Studier af de tekniske muligheder for at hæve hastigheden på jernbaner med det konventionelle hjul/skinne system har været en anden af ORE's opgaver. Der er

foretaget studier af vognenes køreegenskaber under høje hastigheder, af bremse- og signalsystemer, af skinnernes påvirkning, kraftydelser m.m.

En maksimumhastighed på omkring 300 km/t anses for mulig i nær fremtid, men vel at mærke på nyanlagte strækninger. Forsøg i praksis må imidlertid foretages for at kunne supplere de hidtidige studier. Navnlig synes vognbevægelserne ved de højere hastigheder at være et problem. Det samme gælder forhold omkring strømforsyningen fra køretråden.

UIC har naturligvis også opmærksomheden vendt mod mere utraditionelle systemer, såsom magnetpudetog, og er i nær kontakt med de forskellige firmaer verden over, som arbejder på disse områ-

der. Ingen venter dog, at konventionelle jernbaner vil blive slået ud i en overskuelig fremtid, og der er fortsat mange bestræbelser i gang med henblik på rationaliseringer og standardiseringer til gavn for de enkelte medlemslande.

Et område, som kræver stadig større bevågenhed, er jernbanernes indflydelse på det omgivende miljø. I mange lande forberedes en lovgivning, som tager sigte på støjbe- grænsninger, og ORE har nedsat en komite til at komme med forslag om, hvilke forholdsregler jernbanerne kan tage. Miljøhensyn kan iøvrigt være en hindring for nogle af »fremtidstogene«. Det gælder også for gasturbinetogene, som allerede er i drift, navnlig i Frankrig, idet støjniveauet ikke er helt tilfredsstillende.



Aftale mellem finansministeren og centralorganisationerne om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser i Danmark (bortset fra Grønland) og på Færøerne.

Kapitel I. Indledning

§ 1. I forbindelse med tjenesterejser i Danmark (bortset fra Grønland) og på Færøerne godtgøres ud over befordringsudgifter merudgifter til kost m.v. og overnatning efter bestemmelserne i denne aftale. Aftalen gælder ikke for rejser, for hvilke der ydes køre- og sejlpenge, kosttilskud m.v. eller udkommandogodtgørelse i henhold til henholdsvis § 109, § 113 og § 115 i lov nr. 154 af 7. juni 1958 om lønninger og pensioner m.v. til statens tjenestemænd eller aftaler i henhold til tjenestemandslovens § 45, der afløser disse bestemmelser, samt for rejser, for hvilke merudgifter anses for godtgjort gennem andre særlige tillægsordninger.

Stk. 2. Aftalen gælder tillige for tjenesterejser, der medfører kortvarige grænseoverskridelser til nabolande uden at nødvendiggøre overnatning i udlandet.

Stk. 3. Endvidere godtgøres eventuelt fornødne udgifter til tjenstlige breve, telegrammer og telefonsamtaler etc. efter regning, ligesom udgiften til indskrivning af tjenstlig bagage og til lokal befordring ved ankomsten til og afrejsen fra bestemmelsesstedet godtgøres særskilt mod fornøden dokumentation, når udgiften af tjenstlige grunde har været nødvendig.

Kapitel II. Dagpenge og timepenge

§ 2. Til dækning af merudgifter til måltider, småfor nødenheder etc. ydes dagpenge og timepenge med de i § 5 anførte beløb.

Stk. 2. Dagpenge ydes for hver fulde 24 timers fravær på tjenestestedet. For overskydende timer samt for fravær, der ikke varer 24 timer, ydes timepenge pr. påbegyndt time, dog ikke ud over dagpenge.

Stk. 3. For den 1., 2., 3. og 4. dags ophold samme sted ydes et tillæg til dagpengene, herunder til dagpenge konverterede timepenge. Tillægget beregnes således, at der fra en rejses samlede varighed trækkes de tider, hvormed opholdet på hvert enkelt sted måtte have oversteget 96 timer, hvorefter tillægget beregnes for så mange dage, som den resterende fraværelse giver dagpenge.

Stk. 4. Fraværet regnes fra det tidspunkt, da tjene-

stemanden forlader tjenestestedet eller det andet sted, hvor tjenesterejsen påbegyndes, til det tidspunkt, da tjenestemanden vender tilbage til tjenestestedet eller det andet sted, hvor tjenesterejsen afsluttes.

Foretages rejsen med offentligt befordringsmiddel, regnes fraværet fra befordringsmidlets planmæssige afgangstidspunkt til dets faktiske hjemkomsttidspunkt.

§ 3. Der ydes ikke dagpenge og timepenge i følgende tilfælde:

a. For rejser, der ikke strækker sig ud over 8 km fra tjenestestedet.

b. For rejser, der ikke har en varighed af mindst 5 timer.

c. For rejser inden for et område bestående af Københavns og Frederiksberg kommuner.

d. Hvor tjenestemanden har mere end ét fast tjenestested og rejsen mellem tjenestestederne ikke medfører overnatning uden for hjemmet.

e. Hvor tjenestemanden har et nærmere afgrænset distrikt som tjenestested, og rejsen inden for distriktet ikke medfører overnatning uden for hjemmet.

§ 4. Hvis tjenestemanden får forplejning vederlagsfrit i forbindelse med tjenesterejser, reduceres dagpengene til en fjerdedel til dækning af de øvrige med opholdet forbundne udgifter. Modtager tjenestemanden kun enkelte måltider, skal dagpengene og timepengene reduceres tilsvarende, hvorved morgenmåltid beregnes til 15 pct., frokost til 30 pct. og middag til 30 pct. af dagpengebeløbet.

§ 5. Dagpengenes grundbeløb udgør

A. for tjenestemænd i lønramme 23-40 .. 73,50 kr.

B. for tjenestemænd i lønramme 1-22 .. 62,50 kr.

Stk. 2. Tillægget for 1., 2., 3. og 4. dag samme sted udgør i grundbeløb 2,95 kr. pr. dag for såvel gruppe A som gruppe B.

Stk. 3. Timepengenes grundbeløb udgør

A. for tjenestemænd i lønramme 23-40 .. 3,70 kr.

B. for tjenestemænd i lønramme 1-22 .. 3,15 kr.

Stk. 4. De i stk. 1, 2 og 3 nævnte grundbeløb reguleres som anført i § 20.

§ 6. Til dækning af nødvendige merudgifter til forplejning under tjeneste uden for tjenestestedet i tilfælde, hvor der efter § 3.a, b og c ikke tilkommer tjenestemanden dagpenge eller timepenge, kan der ydes en godtgørelse på indtil 12,50 kr. i grundbeløb pr. dag. Der kan dog ikke ydes et større beløb end timepenge svarende til det antal timer tjenestemanden har været fraværende fra tjenestestedet. En til-

svarende godtgørelse kan ydes i de i § 3.d og e nævnte tilfælde, såfremt forholdene taler derfor.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte grundbeløb reguleres som anført i § 20.

Kapitel III. Nattillæg

§ 7. Til dækning af udgifter til overnatning uden for hjemmet ydes nattillæg enten efter dokumentation for afholdte udgifter inden for et maksimumsbeløb, jfr. § 9, eller med et fast beløb, jfr. § 10.

Stk. 2. Nattillæg kan kun ydes, såfremt der er tilbragt mindst 4 timer af tidsrummet mellem kl. 22 og kl. 8 uden for tjenestestedet.

Stk. 3. Til tjenestemænd, der på tjenesterejsen disponerer over det benyttede befordringsmiddel, og som påbegynder eller afslutter rejsen inden for det i stk. 2 nævnte tidsrum, samt til sådanne tjenestemænds eventuelle ledsagere kan nattillæg i forbindelse med henholdsvis udrejsen og hjemrejsen alene ydes efter bestemmelserne i § 9.

§ 8. Nattillæg kan ikke ydes i følgende tilfælde:

a. Når der af styrelsen stilles soverum til rådighed for tjenestemanden, eller der under rejse med offentlige befordringsmiddel er mulighed for at få dækket udgiften til soveplads i sovevogn eller skibskahyt. Ved soverum forstås værelse med seng (sovesofa el. lign.) og sengeklæder samt adgang til bad og toilet.

b. Når tjenestemanden er tjenstgørende under hele fraværet fra tjenestestedet – bortset fra en kortere passagerrejse ud og hjem – samt når der vel har været tjenestefri ophold under fraværet, men hvert af disse har været af en varighed af ikke over 2½ time.

Stk. 2. Hvorvidt tjenesten på det fremmede sted skal bestrides ved daglige hen- og tilbagerejser eller ved overnatning på det fremmede sted, afgøres af vedkommende styrelse under hensyntagen til tjenstemandens ønsker.

Overnatning på det fremmede sted bør normalt ikke finde sted, såfremt rejsetiden mellem tjenestestedet og det fremmede sted er under 1 time.

Såfremt tjenesten på det fremmede sted bestrides ved daglige hen- og tilbagerejser, medregnes rejsetiden som tjeneste i overensstemmelse med reglerne herom i de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

§ 9. Nattillæg til dækning af dokumenterede udgifter til hotelværelse, herunder betjeningsafgift vedrørende værelset og eventuelle sædvanemæssige drikkepenge til hotelkarl og portier, ydes med følgende grundbeløb som maksimum:

A. Tjenestemænd i lønramme 23-40:

I hovedstadsområdet (stedtillægsområde VI) samt på Færøerne 144 kr.

I den øvrige del af landet 98 kr.

B. Tjenestemænd i lønramme 1-22:

I hovedstadsområdet (stedtillægsområde VI) samt på Færøerne 123 kr.

I den øvrige del af landet 84 kr.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte grundbeløb reguleres som anført i § 20.

Stk. 3. Såfremt der i prisen for værelset er inkluderet betaling for morgenmåltid, reduceres regningsbeløbet for værelset med et hertil svarende beløb. Hvis ikke andet er oplyst af tjenestemanden, ansættes prisen for morgenmåltidet til 15 pct. af det i § 5, jfr. § 20, fastlagte dagpengebeløb.

§ 10. Såfremt en tjenestemand, der har krav på nattillæg, vælger ikke at forelægge den i § 9 nævnte dokumentation for afholdte overnatningsudgifter, ydes et fast nattillæg på 57,50 kr. i grundbeløb.

Stk. 2. Det i stk. 1 nævnte grundbeløb reguleres som anført i § 20.

Kapitel IV. Udstationering

§ 11. Ved udstationering forstås i denne aftale:

a. at en tjenestemand beordres til at gøre midlertidig tjeneste et andet sted end tjenestestedet,

b. at det ved den midlertidige tjenestes påbegyndelse eller senere er tilkendegivet tjenestemanden, at den midlertidige tjeneste vil vare mindst 28 dage samme sted regnet fra den midlertidige tjenestes påbegyndelse eller fra tidspunktet for en senere tilkendegivelse,

c. at den midlertidige tjeneste medfører overnatning uden for hjemmet.

§ 12. Under udstationering ydes godtgørelse i henhold til kapitel II og III, idet dog de i §§ 5, 9 og 10 fastsatte takster og maksimumsbeløb nedsættes med 1/3 fra og med den 29. dag efter den midlertidige tjenestes påbegyndelse eller det senere tidspunkt, hvor udstationering måtte være konstateret.

Under udstationering på Færøerne nedsættes dog de i §§ 5 og 10 fastsatte takster kun med 1/6.

Stk. 2. Fraværets længde beregnes på samme måde som anført i § 2, stk. 4.

§ 13. Fravær fra udstationeringsstedet af de i §§ 14 og 15 anførte grunde bevirker ikke, at udstationeringen ophører. For hvert fulde døgn, fraværet varer, udskydes dog det i § 12, stk. 1, anførte tidspunkt for nedsættelse tilsvarende.

§ 14. Såfremt en udstationeret tjenestemand foretager tjenesterejser fra udstationeringsstedet, der medfører overnatning uden for udstationeringsstedet, ydes der ham nattillæg efter reglerne i kapitel III. Hvis tjenestemanden under udstationeringen oppebærer dagpenge samt tillæg for 1.–4. dag samme sted, tilkommer der ham ikke time- og dagpenge for tjenesterejsen. I andre tilfælde ydes der som tillæg til dagpengene, herunder dagpenge reduceret i henhold til § 12, stk. 1, timepenge, dog således at der i alt for hvert påbegyndt døgn regnet fra tidspunktet for udstationeringens påbegyndelse højst kan oppebæres dagpenge uden reduktion og med tillæg for 1.–4. dag samme sted.

Kapitel V. Særlige bestemmelser for tjenesterejser og udstationering

§ 15. Under tjenesterejser, der medfører overnatning uden for hjemmet, samt under udstationering ydes ingen godtgørelse i følgende tilfælde:

- a. Under midlertidig tjeneste på tjenestestedet.
- b. Under ferie samt på sådanne fridage, arbejdsfrie dage og under sådan anden tjenestefrihed, som gives i direkte tilslutning til ferie.
- c. Under ophold på hospital, rekreatiohshjem el. lign. og sygeophold i hjemmet.

§ 16. Såfremt en tjenestemand under tjenesterejse fra det midlertidige opholdssted eller i de i § 15 nævnte tilfælde har løbende udgifter til logi m.v. på det midlertidige opholdssted, dækkes disse efter regning, såfremt det må anses for en økonomisk rimelig disposition fortsat at afholde sådanne udgifter.

Stk. 2. Ved tilbagevenden til det midlertidige opholdssted efter fravær af de i §§ 14 og 15 anførte grunde, ydes ikke tillæg for 1.–4. dag samme sted.

§ 17. Tjenestemænd, der opretholder husførelse på eller ved tjenestestedet, kan for hver fulde 2 ugers fravær få godtgjort dokumenterede udgifter til offentlige befordringsmidler – dog ikke fly – til en hen- og tilbagerejse til hjemmet under forudsætning af, at rejsen ikke medfører gener for tjenestens tilrettelæggelse og udførelse.

Stk. 2. Ved de i stk. 1 nævnte hjemrejser ydes ikke godtgørelse for benyttelse af eget motorkøretøj, men der kan ydes godtgørelse for udgifter til færgebilletter og fører og motorkøretøj, forudsat at disse udgifter bliver mindre, end hvis der ved rejsen udelukkende var anvendt offentlige befordringsmidler (ikke fly).

Kapitel VI. Afvigelser fra de almindelige regler. Godtgørelse efter regning

§ 18. Tjenestemænd i lønramme 37–40 kan vælge at få godtgjort rimelige merudgifter under tjenesterejser og ved udstationering efter regning i stedet for godtgørelse efter bestemmelserne i kapitel II–V.

Stk. 2. Et i medfør af stk. 1 truffet valg er bindende i 5 år. Er der ikke inden udløbet af 5-års perioden fremsat ønske om en ændring, er valget bindende for en ny 5-års periode.

Ledsagergel

§ 19. I tilfælde, hvor en tjenestemand i satsgruppe B (lønramme 1–22) på tjenesterejse i samme tjenstlige anledning ledsager en tjenestemand i satsgruppe A (lønramme 23–40), og det som følge af personlig tjenstlig samvirken findes påkrævet, at de bor på samme hotel, kan der ydes tjenestemanden i den lavere satsgruppe nattillæg efter de for gruppe A gældende regler.

Stk. 2. Indtager de pågældende tjenestemænd måltider sammen, vil der tillige kunne ydes tjenestemanden i den lavere satsgruppe dagpenge og timepenge efter den højere sats.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 vil ikke kunne bevirke, at en tjenestemand bliver berettiget til rejse-godtgørelse efter regning, jfr. § 18.

Kapitel VII. Dyrtidsregulering

§ 20. For hver fulde tre points udsving i reguleringspristallet ud over 100 forhøjes eller nedsættes de i §§ 5, 6, 9 og 10 fastsatte grundbeløb med tre procent. Eventuelle overskydende points henstår til næste regulering.

Stk. 2. Regulering i henhold til stk. 1 sker på grundlag af reguleringspristallet for januar og juli for tidsrummene henholdsvis 1. april – 30. september og 1. oktober – 31. marts.

Kapitel VIII. Afsluttende bestemmelser

§ 21. Nærmere regler for ydelse af godtgørelse efter § 6 fastsættes ved aftale mellem pågældende minister efter bemyndigelse fra finansministeren og vedkommende centralorganisation.

Stk. 2. For grupper af tjenestemænd, for hvem ganske særlige forhold gør sig gældende under tjenesterejser, kan der ved aftale som angivet i stk. 1 fastsættes supplerende regler om ydelse af godtgørelse i henhold til denne aftale.

Svend Aage Hansen mener, at funktionærsmfundet er kommet for at blive, enten vi i de kommende år enes om en større eller mindre økonomisk vækst: »En eventuel omgruppering til lavere vækst vil i sig selv kræve en højt kvalificeret indsats«.

»Foreløbig er forstædernes nybyggede enfamiliehuse med TV, køleskab og raffinerede husholdningsredskaber, bilerne, vejene og institutionerne de synlige monumenter, som funktionærsmfundet har sat sig. Men har disse veludannede og vilinformede børn af byens og teknologiens verden, som befolker disse områder, iøvrigt formået at markere deres tilstedeværelse i samfundet«?

Tænker vi på det organisatoriske plan, er svaret et ubetinget ja: »Fra en meget spredt fægtning i den første efterkrigstid er man i dag nået frem til, at vel omkring 445.000 mennesker, svarende til rundt regnet 45 pct. af funktionærerne fylkes i egentlige funktionærorganisationer og dermed beslægtede funktionærlignende fagforbund. Med en sådan opslutning har man uden tvivl sikret sig, at et ønske om at være med ved hovedbordet, når arbejds- og indkomstvilkår i fremtiden fastlægges, næppe siddes overhørig«, mener professor Svend Aage Hansen.

På det politiske plan er hans svar mindre entydigt: »Selv de spædeste spirer til en fælles politisk bevidsthed er det vanskeligt at øjne. I modsætning til arbejderne er funktionærgruppen karakteristisk nok vokset op til sin talmæssigt afgørende position uden tilsyneladende at have nogen fælles samlende ideologi. Dette har sin styrke ved at åbne for pragmatiske løsninger af mange samfundsmæssige problemer uden unødvendige konflikter. Men det har unægtelig også den

svaghed, at gruppens interesser lettere tilsidesættes til fordel for den mere sammensvejsede politiske indsats.

Det sidste vil nok – uanset hvilke aktionsformer der bliver fremtidens – tvinge funktionærerne som gruppe til i højere grad at formulere deres egen opfattelse af, hvad de vil med det samfund, som de inden for en overskuelig tid vil kunne afstikke rammerne for – alene i kraft af deres talmæssige styrke«, slutter professor Svend Aage Hansen.

Professorens betragtninger har fået ekstra aktualitet ved nye meningsmålinger, der viser, at funktionærer og tjenestemænd tydeligt er de grupper, der har den største partispredning.

PERSONALIA

Forfremmelse til lokomotivfører (15. lrm.) pr. 1/5 1975

Lokomotivfører (13. lrm.) J. Thomsen, ddt Gb i ddt Gb

Forfremmelse til lokomotivfører (18. lrm.) pr. 1/5 1975

Lokomotivfører (17. lrm.) A. K. Modell, ddt Kø i ddt Kø
Lokomotivfører (17. lrm.) S. R. Laursen, ddt Næ i ddt Næ

Genansættelse

Fhv. lokomotivfører P. A. Jensen (13. lrm.) ddt Ar er genansat pr. 1/4 1975.

Forflyttet pr. 1/4 1975 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.) A. Petersen (Toft) ddt Gb i ddt Fa

Forflyttet pr. 1/6 1975 efter ansøgning

Lokomotivfører M. H. Jakobsen, ddt Næ i ddt Kø

Afsked efter ansøgning pr. 30/6 1975

Lkf. (K) (19. lrm.) M. Kristensen R, ddt Fa gr. alder

Afsked efter ansøgning pr. 31/3 1975

Lkas. p.p. (7. lrm.) R. T. Mandrup, ddt Kh

Afsked efter ansøgning pr. 30/4 1975

Lkas. p.p. (8. lrm.) K. B. Skriver, ddt Gb

Afsked pr. 31/5 1975

Lokomotivførerne (17. lrm.):

A. J. H. Christensen, ddt Str. gr. svagelighed

K. L. Nielsen, ddt Rf gr. svagelighed

Afsked pr. 31/5 1975

Lokomotivfører (18. lrm.) S. H. Petersen, ddt Str. gr. svagelighed

Afsked pr. 30/6 1975

Lkf. (15. lrm.) P. Jensen (Vils), ddt Ar gr. svagelighed

Afsked efter ansøgning pr. 28/2 1975

Lkas. p.p. (7. lrm.) J. S. Larsen, ddt Gb

Afsked pr. 30/6 1975

Lkas. p.p. (8. lrm.) A. E. Rasmussen, ddt Gb

Dødsfald

Lokomotivfører Karl Børge Andersen, Ar er den 12/6 1975 afgået ved døden.

Lokomotivfører V. C. Thomsen, Gb er afgået ved døden den 7/5 1975.

Lokomotivassistent A. Vigerust, Gb er afgået ved døden den 29/5 1975.

Lokofører P. I. Andresen, ddt Fa, er afgået ved døden den 17/5 1975.

Lokofører H. Sejersen, ddt Hgl. er afgået ved døden den 14/5 1975.

Pens. lokofører A. J. Hansen, Søborg, er afgået ved døden den 13/5 1975.

Pens. lokofører N. H. O. Berrig, Odense, er afgået ved døden den 28/4 1975.

Pens. lokofører T. V. Olsen, Helsingør, er afgået ved døden den 22/4 1975.

Pens. lokofører Vilhelm Laursen, Fa, er afgået ved døden.

I DLT nr. 6 meddeltes under dødsfald, pens. lkf. E. P. Andreasen, Fa. Det skal rettelig være lkf. P. I. Andresen, Fa. Vi beklager misforståelsen.

Opmærksomhed frabedes

Eventuel opmærksomhed ved mit jubilæum frabedes venligst.

Poul Nielsen,

Lokomotivfører, Ar.

Eventuel opmærksomhed ved mit jubilæum frabedes venligst.

K. E. Christensen,

Lokomotivfører, Ar.

Pensionskort

1. april 1975

Grundsats: 26.100

Dyrtdstillæg: 45 pct.

Vejledning til
pensionskort for
tjenestemænd m. fl.

Egenpension

Oversigt 1 angiver for skalatrin 1 til 53 følgende årlige beløb:

(2) Grundpension for 1 års pensionsalder. (3) Grundpension + dyrtidstillæg + ureguleret tillæg for 1 års pensionsalder. (4) Højeste pension incl. dyrtidstillæg m. v. = $37 \times$ beløbet i kolonne 3.

Såfremt pågældende ikke er berettiget til højeste pension, beregnes pensionen som pensionsalder $\times$ beløbet i kolonne 3.

Ægtefællepension

Der bringes i oversigt 2 tilsvarende tal som for egenpension.

Børnepension

Incl. dyrtidstillæg (45 pct.) + ureguleret tillæg gælder fra 1. april 1975 følgende satser: Børnepensionstillæg og børnepension 5.382,96 kr. årlig. Børnepension (forældrelose): 10.765,92 kr. årlig.

Folkepensionens grundbeløb

Folkepensionens fulde grundbeløb andrager pr. 1. april 1975 følgende beløb: Ægtepar – begge berettiget: 22.056 kr. Enlige og ægtepar – kun en berettiget 14.316 kr.

Samordningsfradrag

Tjenestemænd og tjenestemandspensionister, der er fyldt 67 år, har ret til fuld folkepension. Der foretages dog i tjenestemandspensionen et fradrag (samordningsfradrag) = 2 pct. af folkepensionen for hvert års pensionsalder (max. 74 pct.).

Efter de ovenfor anførte satser for den fulde folkepension andrager samordningsfradraget pr. 1. april 1975 flg. årlige beløb:

Ægtepar – begge berettiget

2 pct. 441,12 kr.
74 pct. 16.321,44 kr.

Enlige m. fl.

2 pct. 286,32 kr.
74 pct. 10.593,84 kr.

OVERSICHT 1:

Egenpension 1. april 1975
(incl. dyrtidstillæg 45%)

Skala- trin	Pension for 1 års pensionsalder		Højeste pension incl. dyr- tidstillæg m. v. 37 × (3)
	Grundpension	Grundpension + dyrtidstillæg + ureg. tillæg 55,80 kr (3)	
(1)	(2)	(3)	(4)
1	548,28	850,56622	31.470,95
2	559,08	866,18378	32.048,80
3	570,12	882,21081	32.641,79
4	581,52	898,69838	33.251,84
5	593,16	915,64216	33.878,76
6	605,16	933,04216	34.522,56
7	617,52	950,92189	35.184,11
8	630,12	969,27649	35.863,23
9	643,20	988,15784	36.561,84
10	656,52	1007,55649	37.279,59
11	670,32	1027,48189	38.016,83
12	684,36	1047,96676	38.774,77
13	698,88	1069,00189	39.553,07
14	713,88	1090,62027	40.352,95
15	729,12	1112,82649	41.174,58
16	744,84	1135,64405	42.018,83
17	761,04	1159,11054	42.887,09
18	777,72	1183,18838	43.777,97
19	794,76	1207,96216	44.694,60
20	812,28	1233,38973	45.635,42
21	830,28	1259,53189	46.602,68
22	848,88	1286,39378	47.596,57
23	867,84	1313,99405	48.617,78
24	887,40	1342,34514	49.667,17
25	907,56	1371,47973	50.744,75
26	928,20	1401,40784	51.852,09
27	947,52	1418,23351	52.474,64
28	964,92	1443,51541	53.410,07
29	982,80	1468,27676	54.371,24
30	1.001,28	1496,18568	55.358,87
31	1.020,12	1523,60703	56.373,46
32	1.039,56	1551,79514	57.416,42
33	1.059,60	1580,74973	58.487,74
34	1.080,12	1610,50351	59.588,63
35	1.101,12	1641,07595	60.719,81
36	1.122,84	1672,49946	61.882,48
37	1.145,04	1704,76000	63.076,12
38	1.167,96	1737,92324	64.303,16
39	1.191,48	1772,01324	65.564,49
40	1.215,60	1807,02027	66.859,75
41	1.240,44	1843,00514	68.191,19
42	1.265,88	1879,95919	69.558,49
43	1.292,04	1917,94270	70.963,88
44	1.319,04	1956,97514	72.408,08
45	1.346,64	1997,08000	73.891,96
46	1.375,08	2038,26622	75.415,85
47	1.434,24	2124,11865	78.592,39
48	1.496,76	2214,73514	81.945,20
49	1.597,08	2362,65027	87.328,06
50	1.744,20	2573,57486	95.222,27
51	1.908,24	2811,40000	104.021,80
52	2.043,48	3007,47919	111.276,73
53	2.094,60	3081,65486	114.021,23

OVERSICHT 2:

Ægtefællepension 1. april 1975
(incl. dyrtidstillæg 45%)

Skala- trin	Pension for 1 års pensionsalder		Højeste pension incl. dyr- tidstillæg m. v. 37 × (3)
	Grundpension	Grundpension + dyrtidstillæg + ureg. tillæg = 37,20 kr (3)	
(1)	(2)	(3)	(4)
1	460,20	704,23135	26.056,56
2	467,40	714,64324	26.441,80
3	474,84	725,32864	26.837,16
4	482,40	736,32270	27.243,94
5	490,20	747,61838	27.661,88
6	498,12	759,21541	28.090,97
7	506,40	771,13676	28.532,06
8	514,80	783,37324	28.984,81
9	523,56	795,96216	29.450,60
10	532,44	808,89459	29.929,10
11	541,56	822,17514	30.420,48
12	550,92	835,83189	30.925,78
13	560,64	849,85514	31.444,64
14	570,60	864,26892	31.977,95
15	580,80	879,07324	32.525,71
16	591,24	894,28649	33.088,60
17	602,04	909,92757	33.667,32
18	613,20	925,98270	34.261,36
19	624,60	942,49838	34.872,44
20	636,24	959,44703	35.499,54
21	648,24	976,87514	36.144,38
22	660,60	994,78324	36.806,98
23	673,32	1013,18486	37.487,84
24	686,28	1032,09432	38.187,49
25	699,72	1051,50703	38.905,76
26	713,52	1071,46081	39.644,05
27	726,36	1082,67622	40.059,62
28	738,00	1099,53081	40.682,64
29	749,88	1116,85081	41.323,48
30	762,24	1134,64595	41.981,90
31	774,84	1152,92541	42.658,24
32	787,80	1171,71730	43.353,54
33	801,12	1191,02189	44.067,81
34	814,80	1210,85784	44.801,74
35	828,84	1231,23946	45.555,86
36	843,24	1252,19000	46.331,03
37	858,12	1273,69541	47.126,73
38	873,36	1295,80270	47.944,70
39	889,08	1318,53108	48.785,65
40	905,16	1341,87054	49.649,21
41	921,72	1365,85892	50.536,78
42	938,64	1390,49649	51.448,37
43	956,04	1415,81568	52.385,18
44	974,04	1441,84054	53.348,10
45	992,52	1468,57541	54.337,29
46	1.011,48	1496,03459	55.353,28
47	1.050,84	1553,26649	57.470,86
48	1.092,60	1613,67730	59.706,06
49	1.159,44	1710,66595	63.294,64
50	1.257,48	1852,90378	68.557,44
51	1.366,92	2011,45541	74.423,85
52	1.457,04	2142,17649	79.260,53
53	1.491,12	2191,62541	81.090,14



DEN FILOSOFISKE TEGNER

Les herfra, Hvid, mindet det glade
strandliv mig om de glade 1960'ere -
da videnskabsfolk fandt ud af,
at trykluftsgassen fra stadig
flere solgte spray-dåser
siden 1958 er
begyndt at ødelægge
atmosfærens
ozone-lag,
der skærmer
alt liv på jorden
imod at forkulle
i solstrålerne

