



7

DANSK
LOKOMOTIV
TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. JULI 1978 - 78. ÅRGANG

7

Indhold:

Kongressens åbning	2
Formandens beretning	5
Hilsen ved kongressens slutning	4
Forslag på kongressen	20
Plejhjemmet Jernbanebo	32

Redaktører:

K. B. Knudsen
(ansvarshavende)
G. A. Rasmussen

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

Frederiksberg Bogtrykkeri
Howitzvej 49.

Hr. trafikminister, ærede gæster og kongresrepræsentanter. Det er mig en glæde på DLF's vegne at byde alle et hjerteligt velkommen til denne kongres.

Det er ikke blot 4 år siden vi sidst afholdte ordinær kongres, men det er også ved at være 80 år siden vor organisation blev stiftet. Denne runde mærkedag passeres 1. januar 1979.

Dansk Lokomotivmands Forening er derfor en »gammel« men dog en levende organisation, hvis medlemmer er interesserede og aktive i bestræbelserne for bedre faglige og økonomiske vilkår.

Uden overdrivelse kan imidlertid siges, at tidens økonomiske og politiske problemer i vort samfund gør det til noget af en ørkenvandring for tjenestemænd at beskæftige sig med ændring af løn- og arbejdsvilkår.

Nogle hævder, at der er politisk stabilitet i vort land, men det er kun en halv sandhed. Vi har beklageligvis ikke en regering med et flertal bag sig af egne folketingsmandater. Det ville være gavnligt om den havde, og dermed kunne gennemføre en politik efter eget ønske. Virkningerne ville afgøre dens forbliven som regering. Og dur politiken ikke, må den falde på sine gerninger. De mange partier i vort nuværende folketing er ikke gavnlig for en virkelig løsning af de store samfundsproblemer. Der er alt for store forskelligheder i den politiske holdning, og det samarbejde der etableres det ene øjeblik til en side og i næste til en anden giver kompromisløsninger som resultat. De bliver derfor mindre rationelle og mindre virkningsfulde. De små partier finder jeg mere skadelige for samfundsproblemernes løsning end gavnlig. Der er for megen sekterisk holdning og lommefilosofi i deres politiske metode. Det er bedre med et politisk reelt flertal, som kan dømmes for sine gerninger og tage en konsekvens deraf.

Vi er følsomme overfor de vilkår, der politisk økonomisk er betingelser for i vore direkte lønrelationer, men vi er også følsomme overfor de vilkår, politikerne giver jernbanerne.

Dette har jernbanemændene i EF-landene gjort sig bevidst og manifesteret det ved afholdelse af »Europæisk Jernbanedag den 11. maj«. Samme dag afleverede ledere for de enkelte jernbaneorganisationer i de respektive lande i EF et memorandum til den ansvarlige minister for offentlig trafik. I dette memorandum påpeger jernbaneorganisationerne, at der mangler fornøden politisk støtte til gennemførelse af rationelle planer. EF's instanser mangler effektivitet, og troen på den frie konkurrence ødelægges i virkelighe-



Foreningens formand K. B. Knudsen.

den hele trafikområdet. Der er derfor understreget en række forhold, som EF må tage op til løsning, idet vi ikke finder det rimeligt, at den kollektive trafik stadig skal fordeles. EF's ministerråd har undladt at gribe til konkrete forholdsregler, som kan sikre, at de forskellige transportmidler supplerer hinanden på den mest økonomiske måde.

For at sætte en stærk understregning, blev den 11. maj gjort til en fælles demonstrationsdag, dels ved et tusindtalligt fremmøde fra medlemslandene i Bryssel og dels ved uddeling af løbesedler i tog i hjemlandet og som sagt dels ved henvendelse til den ansvarlige minister.

Måske var det uheldigt, at aktionen herhjemme var sammenfaldende med de bornholmske fiskeres, og sammenlignet med disses blev det en meget stilfærdig demonstration og med en pressekonference, der ikke føltes at have særlig stor interesse hos dagbladens trafikmedarbejdere. Hele aktionen igangsattes naturligvis i hensynet til samfundsøkonomiske interesser, de enkelte jernbaners og vore. Anderledes er vi jo ikke. Indirekte håber vi naturligvis på forbedringer i kølvandet af den gode mening med det hele. Vi må håbe, at sagen giver anledning til eftertanke og aktivitet de rigtige steder.

Vi er i en politisk brydningstid med forslag til skattereformer, boligreformer, pensionsreformer, energireformer og trafikreformer. Med det sidste tænker jeg

på DSB's oplæg til overgang fra diesel- til el-trafik på vore hovedstrækninger. Regeringen har spillet sine forslag ud om broprojekt, naturgasprojekt, atomkraftprojekt, vejprojekt og elprojekt for jernbanerne. Der er stor politisk uenighed om en prioritetsrækkefølge for disse mange projekter og som adskillige gange før, er jernbanerne stillet i anden række. Det er et spørgsmål om en bro over Storebælt er noget som haster særligt meget. Det kan i hvert fald ikke have afgørende betydning for gennemførelse af eldrift, og spørgsmålet er om ikke DSB på godsområdet stilles endnu ringere end i dag. DSB skal i øvrigt betale for at køre over broen. I dag har man en betydelig indtægtskilde i færgeoverfarten. Og den beskæftigelse, som påregnes under broens opførelse, må ses i relation til nedlæggelse af et stort antal arbejdspladser i Korsør og Nyborg. Jeg føler mig ikke uenig med dem, som prioriterer atomkraft og naturgas højere. Deri ligger megen økonomi og større uafhængighed af jordolien. Det er egentligt fantastisk, så kort vor hukommelse er, når der så få år efter oliekrisen diskuteres om midlerne til at begrænse virkningerne af en ny. Jeg må stadig beklage de mange partiers tilstedeværelse i folketinget. De er en hindring for gennemførelse af rationelle forslag.

Vi må ønske en mindre partipolitisk indstilling til vor tids store projekter. Det gælder om at komme ud af de små sko.

Selv om der de senere år er skabt nogle politiske forlig, er der ikke megen grund til at falde i svime over det, det der fornemmedes mere markant var de lange, seje forhandlingsrunder, der i sig selv afslørede en taktik og strategi, som mere gik på partiegoisme end reel løsning af f.eks. vor dårlige beskæftigelses-situation og vore økonomiske forpligtigelser overfor udlandet, hvor vi efterhånden gældsætter os i en grad, der får det til at svimle for menigmand, hvis han overhovedet kan vurdere de ufattelige beløb, der arbejdes med i samfundsøkonomien. Reelt er der en politisk uenighed, hvor en opposition vil dæmpe aktiviteterne og nedbringe betalingsunderskuddet med arbejdsløshed, medens regering vil skabe den størst mulige beskæftigelsesgrad for at nedbringe arbejdsløshedstallet. Betalingsbalance og mere beskæftigelse er magiske ord. De modvirker hinanden. De løses ikke samtidigt. De gennemførte politiske forlig er derfor nogle halvhjertede løsninger som virker for lidt og for langsomt.

Et hovedpunkt i løsningsproblematikken er indkomstpøolitik. Det er imidlertid en form, der er uden

tilstrækkelig kontrol på det private arbejdsmarked, hvor pression og særlige lønsystemer indhenter den ramme, der er lagt om indkomstpolitikken. Egentlig er det kun de offentligt ansatte, der holdes inden for rammen.

Det er ikke let at gøre et godt stykke organisationsarbejde, når forholdene skal være så ulige. Det kan ikke være rimeligt, at anlægge den betragtning, at tjenestemændene bør være tilbageholdende i lønkrav, fordi de har større tryghed i ansættelsen. Det bør da ikke føre til, at øvrige lønmodtagere bare kan torpedere en planlagt politik, og at vi skal resignere, til trods for at der findes meget store løngrupper, der har samme relative tryghed i ansættelsen, som vi har.

For os er tingene uforanderlige. Når der er tryk på kedlen og økonomisk højvande, skal det offentlige have fat i beskæringskniven, men den skal sandelig også i brug, når der er lavvande i økonomien. Der er ingen forskel. Vi skal passe på; at vi ikke bliver for pæne, så vi må sætte hælene godt i jorden under de kommende overenskomstforhandlinger.

Sluttelig udtrykker jeg ønsket om at alle kongresrepræsentanterne vil gøre deres til, at dette bliver en fremsynet og saglig kongres.

Dermed erklærer jeg kongressen for åbnet.



Trafikminister Kjeld Olesen.



Direktør for Ap-afdelingen E. Rolsted Jensen.

Sekretariatsleder i CO I Niels Juhl bragte en hilsen ved kongressens afslutning

Ved kongressens afslutning takkede Niels Juhl på centralorganisationernes og øvrige gæsters vegne, for at have fået lov at overvære kongressen.

Udtalte at kongressen havde truffet mange vigtige beslutninger, samt at Dansk Lokomotivmands Forening havde manifesteret sig for fremtiden.

Derudover en lykønskning til K. B. Knudsen med valget til formand og tak for hidtidigt samarbejde.

Til slut ønskede Niels Juhl Dansk Lokomotivmands Forening god vind i fremtiden, både på de lange og de korte skinner.

Formandens beretning

Kongresperioden er præget af samfundsmæssige økonomiske problemer. Vi har befundet os i en lavkonjunktur betinget af ydre og indre økonomiske forhold. Det har ført til store beskæftigelsesmæssige vanskeligheder, og i dag har vi mere end 200.000 arbejdsløse. Og desværre er der ikke udsigt til fremgang de nærmeste år.

Regering og folketing har måtte føre en politik til stabilisering af de økonomiske forhold. I den forbindelse har indkomspolitik været en vægtig faktor i bestræbelser på at styrke erhvervslivets vilkår for at bevare arbejdspladserne og samtidig forsøge at nedbringe betalingsunderskuddet overfor udlandet. Virkningerne har hidtil været beskedne.

Det er på baggrund af dette, vi skal vurdere vore vilkår som organisation og mulighederne for at skabe økonomisk og faglig fremgang for medlemmerne.

To ting som særligt bør fremhæves – indkomspolitik og spareforanstaltninger – har i stærk grad hæmmet vore ønsker om forbedringer. Det er snarere blevet til en stadig kamp for at bevare hvervede rettigheder og goder.

De lønmæssige forhold er bestemt af folketingets indkomspolitik. Kun en beskedent procentvis lønfremgang tillades i overenskomstperioden, men i den henseende er tjenestemændene blevet bet. Store grupper på det private arbejdsmarked har enten ved pression eller gennem et særligt lønsystem sikret sig lønfremgange, der ligger udover den politisk bestemte stigningstakt. Disse muligheder har tjenestemændene ikke haft. Det var tilmed et meget stort tilbageskridt for disse, at man afskaffede den procentvise dyrtidsregulering. Den ensartede regulering med lige store

dyrtidsportioner til alle + en taktregulering giver os ikke tilstrækkelig mulighed for at få modregnet prisstigningerne. Vi ser derfor hen til de kommende overenskomstforhandlinger, hvor vore krav må gå på fuld dækning i forhold til de fremgange, der er sket på det private arbejdsmarked.

DSB har ikke undgået virkningerne af de politisk økonomiske forlig, som partier i Folketinget har indgået. DSB har iøvrigt aldrig undgået sparekniven, når udgifterne skulle bringes ned i statsområdet, men spareforanstaltningerne har dog indtil de seneste år drejet sig om nedskæringer i anlægsbudgettet.

Nu har man imidlertid også krævet nedskæringer i driftsbudgettet, og det giver i modsætning til andre besparelser direkte personalemæssige konsekvenser.

Vore politikere siger, at der skal spares et antal millioner kroner på driftsbudgettet, og ledelsen pålægges at finde frem til de områder, hvor det kan ske. Virkningen er som at spare 1 krone og derpå tabe 2 i indtægt.

Politikerne må mangle overblik. Ellers kan de ikke stille sparekrav, der kan have indtægtsnedgang til følge og samtidig forringe service for det rejsende publikum. Det virker helt urimeligt. Fornyelser og udbygget service er det som skal til for at få flere kunder og mere gods. DSB-ledelsens baggrund for at skabe et moderne servicevenligt jernbanevæsen er meget dårlig. Personalepolitikken har hele tiden sigtet på en effektiv benyttelse af personalet, og midlet hertil har været rationalisering og mekanisering, men de stillede sparekrav kræver for deres opfyldelse, at der sker indskrænkning i aktiviteterne, og deraf følger nedskæring i personalestyr-

ken. Virkningerne kan måske ikke siges at være voldsomme og for tjenestemændene foregår nedskæringen ved naturlig afgang og overflytning til andet område.

DSB's ledelse har gennem en række år analyseret virksomhedens mangesidede aktiviteter, og resultatet er bl. a. blevet en del omstruktureringer i både administrations- og driftsapparat. Disse har også berørt lokomotivmændene, senest ved LKD's overflytning fra maskin- til afsætnings- og produktionsafdelingen. Det er et bemærkelsesværdigt brud med lokomotivpersonalets placering i systemet, hvor der altid har hersket den opfattelse, at maskinafdelingen, den tekniske afdeling, med ansvaret for det rullende materiel, også havde ansvar for uddannelse af og tjenestetilrettelægning for dette personale.

Vi har imidlertid også erkendt det rigtige i den filosofi, at driftstjenesten som bruger af lokomotiverne mest hensigtsmæssigt disponerer ved at have alt driftspersonale underlagt sin administration. Virkningerne har for den enkelte lokomotivmand – i hvert fald i første omgang – ikke været mærkbare. Det har først og fremmest været i de overordnede styringsmekanismer, at ændringen har fået betydning.

På trods af DSB ledelsens vanskelige baggrund for at disponere med de pålagte spareforanstaltninger, så går bestræbelserne på at modernisere og effektivisere jernbanerne videre.

Plan 90 er DSB's forhåbning til fremtiden – en programmerklæring som ganske vist har måttet modereres – fordi praksis viser, det er mere realistisk med nogle snævrere planlægningsperioder. I stedet er man gået over til såkaldte »rullende« femårsplaner.

DSB står overfor muligheden af indførelse af eldrift på fjernstrækningerne. Et stort undersøgelsesarbejde er foregået i DSB og en rapport herom foreligger. Sagen er aktuel, fordi der bl. a. i de nærmeste år forestår store udskiftninger af diesellokomotiver, og hvis de konverteres til ellokomotiver indgår disse som en besparelse i elplanen. Men virkningerne af eldrift rækker langt. Der kan køres større tog med højere hastighed. Eldriften er mere miljøvenlig, og den er energibesparende. Der er adskillige tungtvæjende grunde til at beslutte indførelse af eldrift på fjernstrækningerne, og det må vi håbe politikerne kan indse og handle efter ved behandling af et lovforslag.

Kongresperioden siden 1974 adskiller sig fra andre ved, at en ekstraordinær kongres afholdtes den 3. februar 1976. Her fremsattes forslag til afstemning om et tillidsvotum til den daværende formand.

Afstemningsresultatet gav 28 ja-stemmer og 37 nej-stemmer. Formanden måtte i konsekvens heraf nedlægge hvervet. Anledningen til afholdelse af den ekstraordinære kongres var uro omkring især arbejdstidsreglerne, hvor hovedbestyrelsen forhandlede med DSB styrelsen om specielle regler for lokomotivpersonalet. Meningstilkendegivelser på et hovedbestyrelsesmøde den 18. december 1975 bevirkede, at formanden ønskede indkaldt en ekstraordinær kongres, som skulle tage stilling til den førte fagpolitiske linie og de forhold, som var opstået omkring behandling af arbejdstidsreglerne. Der var ikke fuld enighed i hovedbestyrelsen om dele af det behandlede spørgsmål og fra nogle afdelinger fremsattes kritiske udtalelser, som medvirkede til en optrapning af utilfredsheden.

Den ekstraordinære kongres i februar 1976 besluttede, at næstformanden og sekretæren konstitueredes i hvervet som formand indtil denne ordinære kongres, og at hovedkassereren udover dette hverv konstitueredes som næstformand og sekretær.

Dette er baggrunden for, at jeg hermed aflægger beretning for perioden siden sidste ordinære kongres i maj 1974.

Den periode, der som sagt har været præget af politisk økonomiske forhold og stram indkomstpolitik, medfølger for DSB's virksomhed og personalepolitiske konsekvenser.

Hovedbestyrelsens virksomhed

Som konsekvens af utilfredsheden, som manifesterede sig med den ekstraordinære kongres, debatterede hovedbestyrelsen på et møde i marts 1976 en række forhold omkring foreningens almindelige virksomhed. Det besluttedes at undersøge disse forhold gennem et grundigt gruppearbejde, og der nedsattes 2 grupper som i løbet af foråret og sommeren 1976 skulle fremsætte forslag til ændringer i bestående forhold eller forslag til nye ting at arbejde med. I september/oktober afholdtes derpå fællesmøde i samtlige lokale afdelinger, hvor resultatet af arbejdet i de 2 grupper blev fremlagt. I gruppearbejdet indgik undersøgelse af vore advancements- og bemandingsforhold, men hovedsigtet var den organisatoriske virksomheds effektivitet med en forbedring af kommunikationen mellem hovedledelse og medlemskreds og omvendt. I visse ting, såsom udgivelse af lommebog og intern beretning kunne umiddelbart gennemføres ændringer, hvorved der opnåedes en betydelig økono-

misk gevinst. Foreningsregnskabet udviste jo negativ tendens. Kontingent baseredes på antal udbetalte dyrtidsportioner, men begrænsningen i disse gav færre penge til administration af aktiviteterne. Følgelig måtte der sættes ind på nedskæringer og dette gik i første række ud over lommebog, intern beretning og oplysningsvirksomheden. Det skulle imidlertid afbødes med forslag om udbygning af informationsvirksomheden i forhold til medlemskredsen, men forudsætning for stabilisering af de økonomiske forhold var naturligvis realistiske nedskæringer indtil kongresperiodens udløb og derpå fremsættelse af forslag fra hovedbestyrelsen om informationsvirksomheden med henblik på en kontingentforhøjelse for at have økonomisk baggrund for gennemførelsen.

På grund af de økonomiske begrænsninger måtte vi på organisatorisk plan nedsætte aktiviteten. Dette var i sig selv en risikofyldt beslutning, idet medlemskredsen efter den ekstraordinære kongres forventede aktivitetsforøgelse. Men der var ingen anden vej end at tage tyren ved hornene, hvis man ville skabe baggrund for at bevare organisationsstandarden ud i fremtiden. Der udvistest forståelse herfor.

Den almindelige situation, som den påvirkedes af samfundspolitiske forhold, blev imidlertid mere og mere utilfredsstillende og en surhed bredte sig i medlemskredse. Ja, utilfredsheden slog ud i lys lue nogle steder, og der beklagedes over en række tjenstlige forhold.

Det foranledigede os til at optage forhandling med DSB om ændringer, der kunne imødegå utilfredsheden. En utilfredshed der i dele af medlemskredsen udtryktes så

stærkt, at man kaldte DSB for en dårlig arbejdsplads.

Den første forhandling, vi havde med DSB, trak linierne op for de forhold, der skulle tages op til undersøgelse med henblik på ændringer, der kunne tilgodese vore interesser.

Idet jeg ser bort fra lønsspørgsmål, som jo skal behandles af CO I, opstilledes 3 hovedområder, som vi straks skulle gå i gang med, nemlig:

Kørselsfordelingerne, det vil i virkeligheden sige ændringer i arbejdstidsbestemmelserne, den daglige arbejdsplads, det vil primært sige førerpladsen på lokomotiverne og opholds- og overnatningslokaliteterne.

Vi har altid i arbejdet med ændring af arbejdstidsbestemmelser søgt gennemført specielle regler, som tog hensyn til lokomotivpersonalets ansvarsfulde, krævende og enerverende tjeneste. Det gælder såvel den enkelte regels indhold, som disses benyttelse ved opstilling af kørselsfordelinger. Netop kørselsfordelingerne påkalder sig stor opmærksomhed på baggrund af de DSB pålagte besparelser på driftsbudgettet. Det indebærer stramninger, som lokomotivpersonalet ikke kan acceptere. Det gennemsnitlige daglige timetal søges lagt på normen og enhver med elementært kendskab til vore arbejdsforhold må vide, at dette giver kørselsfordelingerne en struktur, der gør dem opslidende at køre i. Vi har altid stræbt efter en tjenestetid, der lå så tilpas under normens gennemsnit, at vi undgik overarbejde ved bl. a. tilfældige forsinkelser. Det overser man nu. Fordelingen af natarbejde, Ua-tid, fridagsplacering, korte og lange samt opholdslængde er vigtige bestanddele i kørselsfordelings-skelettet, og disse ting er man ved

at rode sammen på en måde, der presser lokomotivpersonalet og dets helbredstilstand forringes derved.

Denne struktur i kørselsfordelingerne indvirker på den enkelte lokomotivmands mentale og fysiske tilstand. Skal det føjes til den i forvejen enerverende tjeneste, hvor enmandsbetjeningen, rejsehastighed, hyppig signalobservation, nye tekniske foranstaltninger som kræver intens indsats i førerrummet, så må man forstå, at arbejdspladsen bliver opslidende. Dette forstærkes i tiden af den kendsgerning, at en del af materiellet er i en aldersstand, der forlængst har overskredet ophugningstidspunktet. Det er ligesom om, DSB prøver på at plukke hår af en skaldet. Vi har på forskellig måde indgået aftaler, som skulle være udtryk for lettelser. Det kan derfor ikke være rimeligt, at man derpå prøver at stramme på anden led for ligesom at hente det hjem på gyngerne, som man har sat til på karrusellerne.

Imidlertid har forhandlingen med DSB ført til en aftale, hvorefter der i perioden til midten af august indhentes en række forslag om arbejdstidsreglernes ændring f.s.v. angår vore specielle regler, som jo kan aftales med DSB, medens generelle ændringer må henvises til behandling i CO I. Dette overlapper ganske vist denne kongres forslag om sådanne regler, men det andet arbejde skal også ses i tilknytning til det lokale tjenestesteds medvirken ved opstilling af alternative forslag til kørselsfordelinger, herunder fordeling af tog mellem de enkelte driftsdepoter.

Dernæst har vi fået genetableret miljøgruppen om lokomotivpersonalets arbejdsforhold.

Den skal gennemgå de tidligere fremsatte forslag i gruppen for at se, om de også i mellemtiden er blevet fulgt op og i modsat fald få gang i relevante ting. Endvidere tages alle de øjeblikkeligt aktuelle med ind i gruppens arbejde. Der forudses derfor et omfattende materiale til behandling.



ITF-repræsentant, Åke Selander overrækker E. Greve Petersen ITF' hæderstegn i guld.

Miljøgruppen vil komme til at beskæftige sig med undersøgelse af arbejdsforholdenes indflydelse på en lokomotivmand i socialmedicinsk henseende. Her vil man ved hjælp af f. eks. Arbejdstilsynet undersøge forholdene og i givet fald gennemføre foranstaltninger til u hensigtsmæssige forholds ændring. Spørgsmålet er på et forbedrende stadie, og vi ved endnu ikke, hvor stor en kontrolgruppe, der skal udtages og hvilken sammensætning den bør have for at få bedst muligt undersøgelsesgrundlag. Vor lokale afdeling ved Kh har tidligere rettet en direkte henvendelse til Arbejdstilsynet med ønske om at få en sådan undersøgelse i gang i S-togssområdet. Tilsynet var interesseret, men DSB var ikke umiddelbart følgagtig. Afdelingen rettede derefter henvendelse til foreningen, som derpå benyttede genetableringen af miljøgruppen til at optage sagen til behandling gennem den. Vi håber på, at der skal komme noget fornuftigt ud af sagen.

Det andet hovedpunkt om førerpladsens indretning resulterede i en særlig forhandling med maskintjeneren, hvor en lang række tidligere fremsatte forslag til ændringer, men ikke gennemførte, blev gennemgået og opstillet i en prioritetsrækkefølge sammen med en række nye forslag. En del af dem kræver ret store beløb for opfyldelse, men vi håber med det tagne initiativ at have sat gang i sagerne, så der bliver mærkbare ændringer. Vi har jo ikke indledt disse drøftelser for blot at få lavet en statusopgørelse, men for at få gjort førerrummet til en fornuftig arbejdsplads. Det er mange timer lokomotivmanden tilbringer – og i ensomhed – på førerpladsen.

Vore opholds- og overnatningslokaliteter vil på ny blive gennemgået. Betegnende for dette vigtige

område er, at der hele tiden afsættes utilstrækkelige midler til nybygning, modernisering i større stil og mindre ombygninger. Vedligeholdelsesstandarder kniber det ligeledes med. Det har stor betydning for vore folk, at velfærdslokaliteterne er velindrettede og velholdte. Det betyder meget for trivlsen. Det gælder på hjemstedsstationen og det gælder især under ophold på fremmed sted. Et væsentligt fremskridt har vi dog nået med godkendelsen af, at der i alle nybygninger og ved større modernisering af bestående bygninger for lokomotivpersonalets overnatning skal indrettes overnatningsværelser efter hotelprincip, d.v.s. at hvert værelse skal have eget toilet og bad, men det er en langsommelig proces at sætte i gang. De små midler, som er til rådighed, gør det mindre rationelt at højne standarden for velfærdslokaliteterne. Det er da også et af de hovedområder, vi har taget op til drøftelse med DSB.

I første række må komme forbedringer i Ålborg og Nyborg. Sidstnævnte sted har DSB købt en større ejendom, som bliver indrettet til overnatning med værelser som foran nævnt.

Det er imidlertid ikke blot indretningen, der er afgørende.

Beliggenheden spiller stor rolle, og støjforholdene gør det mange steder umuligt at få ordentligt sovet. Og det er ganske afgørende med den skiftende arbejdstider, at der kan findes hvile uden disse forstyrrende elementer.

Lønforhold

I kongresperioden er sket markante ændringer i vore lønmæssige forhold. I hovedpunkter således:

Med oplæg i de såkaldte mellemvejsforhandlinger i 1974 lykkedes

det ikke med den daværende venstre-regering at få lønforbedringer.

Regeringen gik imidlertid med til forbedringer i godtgørelse for nat-tjeneste og tjeneste på søn- og helldage. 30 mill. kr. afsattes til formålet.

Derudover aftaltes anvendelse af 30 mill. til omklassificeringer pr. 1.4.1975.

I dette lå blandt andet lokomotivassistentens placering i 8. lrm. med et pensionsgivende tillæg på 840,00 kr. årligt.

I efteråret 1974 orienterede finansministeren om regeringens syn på indgåelse af ny lønoverenskomst med tjenestemændene. Der ville ikke blive plads til lønstigningerne, men nedsættelse af statsskatterne kunne modsvare det. Man ville afskaffe procentvis dyrtidsregulering og i stedet indføre et begreb med et fast ørebeløb.

Efter et fejlslagent forsøg på at få gennemført en helhedsplan i folkettingen fik vi et folketingsvalg, hvorpå der dannedes en socialdemokratisk mindretalsregering.

Herefter optoges fornyede drøftelser om vore overenskomstforhold. Det skete i lyset af et forhandlingssammenbrud på det private arbejdsmarked.

Det foranledigede regeringen til at fremsætte forslag om forlængelse af alle kollektive overenskomster. D.v.s. også vore overenskomster og aftaler og det indebar, at tjenestemændenes procentvise dyrtidsregulering blev ændret til et fast ørebeløb pr. time, nemlig 60 øre eller 104 kr. pr. måned pr. portion.

Imidlertid indførtes en taktreguleringsordning for de grupper, som havde haft procentvis dyrtidsregulering med virkning fra 1.4.1976. Herigennem skulle åbnes mulighed for at indhente et evt. lønfefterslæb. Efter aftale skulle første regulering

som nævnt finde sted 1.4.76 og derefter hvert halve år pr. 1.4. og 1.10.

Den af Danmarks Statistik beregnede gennemsnitlige løn for arbejdere og funktionærer i Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik skulle være grundlag for regulering.

I midten af august 1976 blev i Folketinget indgået et forlig med indkomstpoltisk sigte. Forliget gik ud på at bremse indkomstudviklingen for alle befolkningsgrupper. Indkomsten måtte maksimalt stige 6% i hvert af årene 1977-78 og 1978-79.

Det henstilledes til arbejdsmarkedets organisationer og tjenestemændenes, at der ved forhandling om nye overenskomster for 1977-78 - 1978-79 kun aftaltes lønstigninger på højst 2% ud over dyrtidsreguleringen i foran nævnte år.

Udløstes mere end 1 dyrtidsportion hvert halve år skulle staten bære udgiften til overskydende portioner og disse indbetales i ATP-fonden og godskrives hver enkelt lønmodtagers indestående i fonden.

Forhandlingerne om overenskomsten gældende fra 1.4. 1977 resulterede i opretholdelse af taktreguleringsordningen, forhøjelser af skalaløn og pensionsgivende tillæg. Endvidere aftaltes at stille 15 mill. kr. til gruppevise omklassificeringer og 10 mill. kr. til individuelle omklassificeringer pr. 1.10.1977.

Pr. 1.4.1978 er fastsat en akkumuleret (opsamlet eller opsparet om man vil) taktreguleringsprocent på 4.97.

Omklassificering

Der har fundet omklassificering sted 1.4.1975 og 1.10.1977.

1.4.1975 blev et antal tjenestemandstillinger omklassificeret fra 7. lrm. til 8. lrm. + et pensionsgivende tillæg på 840 kr. årligt.



Georg Larsen, Dansk Lokomotivmands Forbund, L. Lantow Fjellesorg, DSB K. K. Jensen Jernbaneforeningen Niels Juul COI.

Det drejede sig om 108 oprykninger fra 7. til 8. lrm. + tillæg, medens 50 i 8. lrm. fik tillægget på 840 kr.

Derudover oprykkedes

- 5 elektroførere fra 13. til 15. lrm.
- 10 lokomotivførere fra 13. til 15. lrm.
- 120 lokomotivførere fra 13. til 17. lrm. fordelt over 3 perioder
- 15 lokomotivførere som kørelærere S-tog 13. til 16. lrm.
- 3 lokomotivførere som kørelærere S-tog 14. til 16. lrm.

1.10.1977 oprykkedes

- 18 lokomotivførere fra 13. til 17. lrm.
- 5 lokomotivkørelærere fra 13. til 19. lrm.
- 1 lokof. (kørelærer) som lki fra 19. til 21. lrm.
- 2 lki fra 21. til 24. lrm.

Derudover oprykkedes 268 lokomotivassistenter fra 8. til 9. lrm. For sidstnævntes vedkommende forventes oprykning til 10. lrm. såfremt der stilles beløb til rådighed efter indgåelse af overenskomstaf-tale i foråret 1979.

Da vi i 1972 traf aftale om at omskole et antal togtjenestemænd til elektroførertjeneste, blev det fra organisationsside tilkendegivet, at disse skulle følge lønrelationerne i S-togsområdet - de måtte være ligestillet med de hidtidige elf. DSB

ville imidlertid ikke på daværende tidspunkt gå videre end til en slutplacering i 10. lrm., hvorimod DLF ønskede 13. lrm.

Aftalen gik på, at de skulle være 4 år i 7. lrm. og derefter oprykkes til 10. lrm.

En overgangsordning gav de som påbegyndte omskoling i 1972 oprykning fra 7. til 10. lrm. efter 2. år, medens de der påbegyndte omskoling i 1973 skulle oprykkes efter 3 år i 7. lrm. (heri medregnes uddannelses-tiden).

DLF lovede disse elektroførere at arbejde for oprykning til 13. lrm. og det er endeligt forhandlet færdigt og gennemført. De første oprykninger kan derefter finde sted til maj 1979.

Når vi er ved S-togsområdet, må også nævnes den funktionsgodtgørelse for lkas. der blev et resultat af 1-dagsstrejken i marts 1969. Den gennemførtes som en administrativ foranstaltning, men ved drøftelserne om omklassificering i 1975 gjorde finansministeriet opmærksom på, at ordningen ikke var lovmedholdelig, og den skulle derfor snarest afvikles.

Der blev derefter lavet en afviklingsordning så lkas, der overgik til S-togstjeneste den 1.1.1976 eller senere, ikke kan oppebære funktionsgodtgørelse, hvorimod de lkas, der er overgået inden denne dato, fortsat kan oppebære godtgørelsen.

I øvrigt er der ved drøftelserne om omklassificering sket en ændring for opstilling af forslag.

Indtil aftalen for 1975 var klassificeringsomkostningen hvilende på 1/4% af lønsummen for den respektive personalekategori. Det var på daværende tidspunkt ca. 210.000 kr. for os. Opstilling af forslag skete efter forhandling med DSB, som tilstillede finansministeriet de forslag, der var opnået enighed om.

Med aftalen af 1977 fastlagdes, at hver centralorganisation skulle udarbejde forslag for sine tilsluttede organisationer. Internt blev praksis, at vi som tidligere forhandlede os til rette med DSB om forslag som derefter tilstilledes CO I. Her foretog man en fordeling af rådighedsbeløbet under hensyntagen til nogenlunde samme vægt af procentbeløbet, der nu udgjorde 0,2%.

Da vort forslag om 25 lokf. oprykket fra 13. til 17. lrm. stødte på oprykningen af lkas til 9. lrm. måtte vi affinde os med en reducere af disse til 18.

3 af hovedbestyrelsens medlemmer blev nedsat som gruppe for at analysere forholdene omkring vore løn- og advancementsforhold siden 1954 og foretage en sammenligning med andre gruppers forhold i samme periode.

Gruppen har afgivet en rapport, som står til rådighed for den kommende hovedbestyrelses arbejde med dette vigtige område.

Det er ikke meningen at give en fuldstændig redegørelse for dette

store arbejde gruppen har udført, men jeg vil gerne hente nogle punkter ud af rapporten, punkter som giver nogle tankevækkende påmindelser om den fremtidige lønpolitik, vi bør føre.

Gruppen skulle behandle:

1. Forskydninger mellem grupper ved placering siden 1954-loven (herunder forskydninger efter puljefordelingssystemets indførelse) f. eks. i forhold til mestergruppen overassistentstillingen, togførerstillingen og håndværkergruppen.
2. Forholdet mellem lønninger på det private arbejdsmarked (den faglærte) og vor gruppe siden 1954.
3. Forslag til evt. lrm. placering ved fremtidig aftale.

Gruppen har bragt lønningsklasser i tidligere love i overensstemmelse med nuværende lønrammer og herved er en forenklet sammenligning mulig ved kun at anvende lønrammebegrebet. Ud af gruppe-rapportens mange detaljer vil jeg kun trække følgende frem.

De aktuelle personalegrupper er indordnet i lønrammer med den personalestyrke, de pågældende personalekategorier har i de forskellige lønrammer i årene 1954, 1960, 1967 og 1976. Disse årstal er valgt for at vise forholdene før og efter en ny lønningsslov.

Det viser sig

1. at lokomotivmændene
 - i 1954 havde 7 stillinger i 17. lrm. og 0 i 20. lrm.
 - i 1960 havde 268 stillinger i 17. lrm. og 4 i 20. lrm.
 - i 1967 havde 630 stillinger i 17. lrm. og 7 i 20. lrm.
2. at togførerne i 1954 var placeret under lokomotivførerne.

Men ved lønningssloven 1958 rykkes han op i samme lønramme som lokomotivførerne.

3. at lokomotivmesterne fra 1954 til 1967 støt bevæger sig væk fra deres hidtil laveste lønramme ved flere normeringer til højere lønrammer. Endvidere sker der en udvidelse af styrken med 16%.

4. at den samme tendens, som lokomotivmestergruppen udviser, også gør sig gældende for overassistentstillingen vedkommende.

Overassistentstillingen reduceres, medens trafikkontrollørstillingen forøges med 56% og overtrafikkontrollørstillingen med 38,5%.

I forholdet til lønningerne på det private arbejdsmarked viser det sig at håndværkergruppen (7. lrm.) på tjenestemandsområdet på intet tidspunkt har været i balance med den faglærte gruppe.

Der er forsøgt en tilnærmelse ved lønningssloven af 1958, men allerede i 1962 er denne tilnærmelse elimineret, og forskellen øges yderligere til ugunst for tjenestemændene i de kommende år, så den i 1964 udgør 26,3%.

Ved lønningssloven af 1969 rettes forholdet heller ikke op.

Der er i 1970 stadig en forskel på 8,7%.

Det nærmeste grupperne kommer hinanden er i 1974, hvor forskellen kun udgør 1,1%.

Det er dog interessant at iagttagelse, at opretningen omgående udviser tidligere tendens. Den opnåede balance slås med det samme i stykker i de følgende år.

Gruppen mente ikke den kunne stille forslag til fremtidig lønrammeplacering, men at dette måtte afklares i hovedbestyrelsen på grundlag af bl. a. denne undersøgelse. Og det er tiltrådt.

Beskatning af køre- og sejlpenge

10. august 1977 meddelte DSB de respektive jernbaneorganisationer, at Statsskattedirektoratet havde givet meddelelse om, at de køre- og sejlpenge, som offentligt ansatte oppebar ikke omfattedes af statskattelovens § 5 d. Det betød i realiteten, at den godtgørelse skulle beskattes.

Vi vidste ganske vist, at spørgsmålet var under behandling i centralorganisationen, og iværksættelsen af de ændrede regler skete uden underretning til CO I, selv om det ved en tidligere forhandling var aftalt, at der ingen ændringer ville ske før ny forhandling.

Da DSB gjorde os bekendt med ændringerne, rettede vi straks henvendelse til CO I og protesterede.

CO I tilskrev skatteministeren med anmodning om, at han straks fik ændret Statsskattedirektoratets beslutning.

Derpå fik vi besked om, at de besluttede ændringer skulle tages op til ny overvejelse, at der ikke skulle påbegyndes skattetræk.

Det er foreløbigt besluttet, at udskyde ændringen til 1. januar 1979 for derved at give organisationerne en mulighed for at forhandle spørgsmålet med finansministeriet. CO I's opfattelse er, at den enkelte organisation bør optage forhandling med egen styrelse med henblik på et forslag til kompensation.

Sagens opkomst skyldes henvendelse fra Rutebilejernes Arbejdsgiverforening, som fandt at deres chaufførpersonale var stillet ringere end offentligt ansatte, fordi de ikke fik udbetalt kørepenge.

Dertil kommer, at Statsskattedirektoratet finder, at køre- og sejlpengenes størrelse er omkring det dobbelte af de satser, der akcepte-



F. Bådsmand Kh N. Kristensen Kh F. L. Nielsen Kh J. A. Olesen Kh.

res skattemæssigt for andre med tilsvarende opgaver.

Spørgsmålet er, hvordan vi skaffer os kompensation for den del af kørepengene, som indgår i skattetræk.

Vi kan forlange kørepengesatsen forhøjet så meget som svarer til skattetrækket, således at udgangspunktet for betaling efter nyordning er mindst det ubeskattede beløb af i dag.

Vi kan ændre betalingen til en kilometertakst som f.eks. i Norge.

Vi kan ændre den til et rådighedstillæg.

Forudsætningen ligger altså i at fastholde udgangspunkt med en betaling som i dag.

Den kommende hovedbestyrelse må tage en drøftelse med styrelsen om en ordning.

Særlige ydelser

Inden for dette område er kommet noget nyt i konsekvens af en højesteretsdom vedr. en overenskomstansat sygeplejerske, der var antaget som aften/natsygeplejerske. Hun havde barselsorlov og dommen siger, at hun ikke blot kan oppebære løn beregnet på grundlag af grundlønnen, men også af tillæg herudover for aften- og nattjeneste.

De nærmere bestemmelser vil vi bekendtgøre i DLT, men de betyder, at disse ydelser også skal betales under sygdom og indkaldelse til militærtjeneste efter første indkaldelse til aftjening af værnepligt.

Ved opgørelse af lønkrav medregnes som løn sådanne ydelser, der udbetales for tjeneste, der udføres på andre tider end inden for normal arbejdstid – f. eks. aften- og nattjeneste og tjeneste på søn- og helligdage – eller som i øvrigt medfører særlige ulemper – eksempelvis arbejde i skiftende turnus – når pågældende ifølge ansættelsesbrev er antaget til tjeneste af denne art og faktisk udfører tjeneste i overensstemmelse hermed.

Særlige ydelser af den nævnte karakter medregnes endvidere som løn i tilfælde, hvor det i øvrigt godtgøres, at den pågældende har udført en sådan form for tjeneste *regelmæssigt gennem længere tid* og har oppebåret vederlag herfor som et *fast påregneligt løntillæg*. Som vejledende udgangspunkt vil det kunne lægges til grund, at forudsætningerne for at foretage medregning som anført i almindelighed må anses for at være til stede, når det godtgøres, at tjenesten i arbejdsforhold af den omhandlede karakter er udført gennem det senest forløbne halve år og med en sådan bestandighed, at pågældende har kunnet regne med vederlag herfor som en fast bestanddel af arbejdsindtægten.

Vi er noget i tvivl om beregningen for personale i reserven, men det spørgsmål har vi rejst overfor centralorganisationen.

Pensionsreform

Der har i mange år været debat om sociale pensioner, og i de glade tredser var der en del interesse for indførelse af en indkomstbestemt tillægspension ovenpå den sociale pension. Det svenske system.

I 1970 vedtog man loven om den sociale pensionsfond, som skulle skabe grundlag for en tillægspension til alle, som får folke-, invalide- eller enkepension. Udbetalingerne planlagdes til at begynde i 1979 og nå op på det fulde omfang i 1985.

En arbejdsgruppe nedsattes i 1973 til at gennemgå det sociale pensionssystem og har efter dette skitseret 3 forslag til pension nemlig:

1. Nuværende sociale pension + tillæg på basis af renteafkastet fra den sociale fond.
2. Udvikling af ATP-systemet over 20 år.
3. Et system svarende til det svenske og tjenestemandssystemet. Over en 20 års periode opnås max-ydelse i forhold til indkomst (med en vis overgrænse).

Forslag 2 og 3 skaber store fondsdannelser og lønmodtagerne rådighedsretten over kapitalen.

Foreløbig stiles efter at bruge 3 milliarder af den sociale fond til forbedring af de nuværende pensionisters forhold.

Disse går på pensionstillæggets indregning i grundbeløb.

Ligestilling mellem par og enlige.

Boligydelse og indkomstregulering fra det fyldte 67 år.

Virkningerne for statspensionister er ikke store.

Nettoforhøjelserne andrager for det første punkt ca. 1020 kr. for enlige og ca. 1100 kr. for sammengifte pr. person. Boligydelser andrager ca. 193 kr. pr. år pr. person.

Det er en politisk opfattelse at ingen pensionsreform kan gen-

nemføres uden samtidige overvejelser for tjenestemandspensionen, men det gælder for fremtidige tjenestemænd, idet man også efter politisk opfattelse skal respektere hævdvundne rettigheder.

Imidlertid må man som tjenestemand gøre den erkendelse, at en pensionsreform kun kan gennemføres i sammenhæng med en lønreform.

Inden for vort eget område har vi arbejdet med spørgsmålet om deltidsbeskæftigelse gennem en nedsat gruppe. Med førtidspensionering af lokomotivpersonale lå en begrundet formodning om, at en del var interesseret i dette ud fra eget ønske om lettere tjeneste inden overgang til egentlig pension. Samtidig forelå en mulighed for at benytte dem på trafikstærke dage og derved lette frihedsproblemerne for de heltidsbeskæftigede, d.v.s. både i henseende til weekendfridage og feriedage. Gruppen skulle alene beskæftige sig med nuværende aktive lokomotivførere som i forbindelse med førtidspensionering efter det fyldte 60. år ønsker deltidsbeskæftigelse.

Under gruppens arbejde blev den bekendt med, at finansministeriet var ved at udarbejde generelle retningslinier for deltidsbeskæftigelse af førtidsspensionerede tjenestemænd og den 14.7.77 udsendtes cirkulære herom. Efter dette er det en forudsætning for beskæftigelse af førtidsspensionerede tjenestemænd, at de ikke er pensionerede på grund af svagelighed, at ansættelsen bringes til ophør ved det fyldte 67. år og at deltidsbeskæftigelsen ikke overstiger halv tid. Den godtgørelse man kan få beregnes som en forholdsmæssig del af forskellen mellem slutlønnen i deltidsstillingen og den pågældendes egenpension på ansættelsestids-

punktet. DLF havde under gruppearbejdet ønsket ens løn til alle førtidspensionerede lokomotivførere uanset den enkeltes egenpension, deltidsarbejdets karakter og tjenestestedets stedtillægsmæssige placering. Finansministeriets cirkulære torpederede dette ønske. Cirkulæret indeholder udover de allerede nævnte bestemmelser vederlæggelse for arbejde. Alle øvrige vilkår for beskæftigelse må derfor fastsættes særskilt. I den forbindelse har arbejdsgruppen peget på forhold som arbejdstid, efterløn, ferie, sygdom, arbejdsbeklædning, uddannelse og instruktion, opsigelse, fribefordring og disciplinær behandling.

Der må i størst mulig udstrækning søges aftalt regler, som tilnærmes bestemmelserne for tjenestemænd. Det forudsættes, at der indgås kontrakt mellem DSB og de som ønsker deltidsbeskæftigelse.

På baggrund af finansministeriets cirkulære har DSB tilskrevet JFU og dermed er det gået ind i forhandlingsfasen.

Bemandingsspørgsmål

Der har i kongresperioden været en meget aktiv interesse for at bringe andre personalekategorier ind på vort traditionelle arbejdsområde. Det gælder betjening af rangerlokomotiv MH og det nye lette togsæt MR.

I efteråret 1976 blev vi opmærksomme på, at DSB havde igangsat et undersøgelsesarbejde for at tilvejebringe et grundlag, hvorpå betjeningen af rangerlokomotiv MH kunne overgå til anden personalekategori. Tanken var at lade stationspersonalet overtage arbejdet. Efter DSB's oplysning skyldtes dette initiativ Folketingets sparekrav, som nu også sattes ind overfor driftsbudgettet. Vi vil sætte

spørgsmålstegn ved dette. Dette sparekrav må snarere anses for en tilskyndelse til at følge en gammel ide op som aldrig har forladt nogle i DSB's ledelse. I hovedbestyrelsen havde vi imidlertid gjort os nogle overvejelser om virkningerne af de omstruktureringer, der er planer om for godssektorens vedkommende og som vil nedsætte behovet for egentlige rangermaskiner. Vi så i sammenhæng med dette mindskede behov en mulighed for gennem egne forslag om den fremtidige betjening af denne trækraft at få visse lønmæssige fordele som kompensation.

På fællesmøderne i september 1976 diskuteredes spørgsmålet og langt de fleste møder gav positiv tilslutning til tanken om et oplæg fra DLF's side. Omkring dette tidspunkt blev vi imidlertid bekendt med at DSB i en nedsat gruppe med deltagere fra administrationen var i gang med et undersøgelsesarbejde med sigte på som før nævnt arbejdets overførelse til anden personalekategorier. Ganske vist med hensyntagen til disponible pladser til lokoførere, som ikke måtte udføre uindskrænket tjeneste.

Vi udtrykte ønske om at deltage i dette gruppearbejde, men det kunne ikke anbefales og det tilføjedes, at vi ville blive kaldt til forhandling, når et resultat af undersøgelsesarbejdet var klar dertil. Vi følte i højeste grad, at her forelå en tilside-sættelse af pligten til samarbejde, og det følte stærkt med tanke på, at der hidtil ikke havde været problemer med opfyldelse af ønsker om at deltage i projekt- og arbejdsgrupper, for så vidt organisationen havde interesse for det.

DLF indkaldtes til en forhandling den 3.1.1977, hvor DSB fremlagde sine tanker vedrørende bemanningsspørgsmålet. DLF's for-

handlere ville ikke indgå på konkrete drøftelser ved mødet, men tog det forelagte til orientering, hvorefter en drøftelse i hovedbestyrelsen skulle give mulighed for en konkret behandling af sagen.

Vi var imidlertid utilfreds med afvisningen af vor deltagelse i undersøgelsesarbejdet og samme dag som denne drøftelse fandt sted, havde vi en samtale med trafikminister Niels Mathiasen. Her tilkendegav vi vor utilfredshed med samarbejdsviljen hos DSB. Det lovede han at tage kontakt med DSB's ledelse om. Derefter fandt en samtale sted med generaldirektøren. Det hele mundede ud i et forslag fra personaletjenesten om et program for udarbejdelse af en ordning, der tilgodeså vore medlemmers personlige forhold og faglige interesser på de af vore tjenestesteder, hvor spørgsmålet kunne blive aktuelt.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra ledelse, Dansk Jernbaneforbund og Dansk Lokomotivmands Forening.

Den fik følgende arbejdsplan:

Der foretages i basisorganisationen en registrering af personaleproblemerne på de foreslåede tjenestesteder så som uddannelse af portøruddannede medarbejdere

kommende ressourceforbrug af portøruddannede medarbejdere konsekvenser for lokomotivførerruddannede medarbejdere.

Den foreslåede arbejdsgruppe etableres og påbegynder sit arbejde.

Arbejdsgruppen gennemgår de enkelte tjenestesteder.

I gennemgangen deltager foruden ledelsesrepræsentanter (do og ddo) også medarbejderrepræsentanter for berørte medarbejderkategorier (DJ og DLF).

Der afsluttes med rapport og indstilling senest 1.3.1977.

Central forhandling af arbejdsgruppens rapport og indstilling. Gennemførelse af forslagene.

Arbejdsgruppen gennemgik følgende tjenestesteder:

Vejle, Horsens, Frederikshavn, Slagelse, Gedser, Kalundborg, Sønderborg, Haderslev, Kolding, Esbjerg, Odense, Struer, Viborg, Randers, Padborg og Rødby Færge.

I Kalundborg, Esbjerg, Odense, Struer, Padborg og Rødby Færge var der intet behov for ændringer i overskueligt tid

medens der skulle uddannes i

	til fast tur	af- løsere
Vejle	4	2
Horsens	3	2
Frederikshavn	1	2
Slagelse	1	2
Gedser		1
Sønderborg		2
Haderslev		2
Kolding		3

Det må erkendes, at der under de givne omstændigheder er nået til en acceptabel ordning. Til gengæld må siges, at vore egne tanker om et forslag blev elimineret af DSB's initiativ, enten man der er sig det bevist eller ej.

Et andet bemandingsproblem er betjeningen af det nye lette togsæt, som har fået litrabetegnelsen MR.

Det er et køretøj, som skal indsættes på de jysk-fynske strækninger. Gennem en bedre service ønsker man at forstærke underlaget for passagertrafikken på disse strækninger, men når dette skrives, er der usikkerhed om finansudvalget vil give en tillægsbevilling, der kan sikre disse tog indsat i en udtyndet timedrift, eller om man med negativ udfald af sagen må sætte dem ind i bestående systemer.

Dansk Jernbaneforbund meddelte os skriftligt, at man ved en forhandling i generaldirektoratet ville rejse krav om at togpersonalet fik betjeningen af disse togsæt.

Dette usædvanlige skridt fik os til at gå i gang med henvendelser til minister og generaldirektør, idet vi måtte tage ethvert nødvendigt skridt til at sikre betjeningen for lokomotivpersonalet. Det der stærkest foranledigede os til aktion, var ødelæggelsen af vore tjenestefordelinger og især det forhold, at megen dagtjeneste ville blive taget fra lokomotivpersonalet, så tjenesten fortrinsvis skulle udføres i aften- og nattimer. Det hverken kunne eller ville vi leve med. Udvej måtte søges og i vor organisation lå så megen alvor, at der ingen tvivl var om lokomotivmændenes hensigter for at nå sine mål.

Fra starten havde man i DSB den opfattelse, at disse togsæt skulle være enmandsbetjente. Driften skulle være billigst mulig, hvilket også betød, at der skulle benyttes billetautomater, og det ville føre til et overtalighedsproblem hos togpersonalet.

Påvirket af vore og andre forhold har DSB imidlertid besluttet, at der skal være tomandsbetjening for at skabe et godt serviceniveau og dermed skulle spørgsmålet være lukket af som værende et personalepolitisk problem.

Det er ikke særligt opløftende for vort organisationsarbejde med al den appetit på vore traditionelle stillingsområder. Vi føler, at man er ude efter vore stillinger for at presse omkostningsniveauet ned, et forhold organisationerne bør stå sammen om at forhindre. Der ligger også en iøjnefaldende forskel i behandlingen af personalekategorier. Medens nogen skal sparkes op, skal vi på denne bekostning sparkes

ned. Det er vi ikke til sinds at affinde os med.

Ændringer på lokomotiver

På dette område er der en stadig strøm til forslag om forskellige ændringer på, og især i førerrummet, på lokomotiverne.

Maskinafdelingen har haft megen sympati for de fleste af vore forslag, men her som på andet område har de til rådighed værende midler været utilstrækkelige, så gennemførelsen af godkendte forslag tager i visse tilfælde lang tid – uforholdsmæssig lang tid.

Til varetagelse af opgaverne er etableret en førerrumsgruppe i DSB regi og heri er DLF repræsenteret ved 2 lokomotivførere (1 fra øst- og 1 fra vestområdet). Denne gruppes opgave er indretning af førerrum på nye typer køretøjer. Velfærdsudvalget nedsat af hovedbestyrelsen (nu omdøbt til miljøudvalget) tager sig af forslag fra medlemskredsen.

Udvalget vurderer dem og afgør om et forslag kan fremmes.

Endelig afholdes 1 gang årligt en såkaldt statusmøde mellem DSB og DLF. Her prioriteres bl. a. forslag som nok er fremsat, men endnu ikke gennemført. Der har været specielle problemer med gennemførelse af nogle forslag, fordi bl. a. omstrukturering ved DSB har gjort det vanskeligt at fastlægge kompetencen for hvem, der skal beskæftige sig med dette arbejdsområde, men efter forventelig ro omkring disse forhold med LKD's overflytning (maskintjenesten) til AP-afdelingen, regner vi med hurtigere resultater.

Helbredsforhold

udviklingen har gjort det vanskeligt at få beskæftiget helbredsramte lokomotivmænd. I en række tilfælde har man end ikke kunnet sætte dem på en rangermaskine, og da der ikke har været ret mange muligheder inden for andre arbejdsområder, har

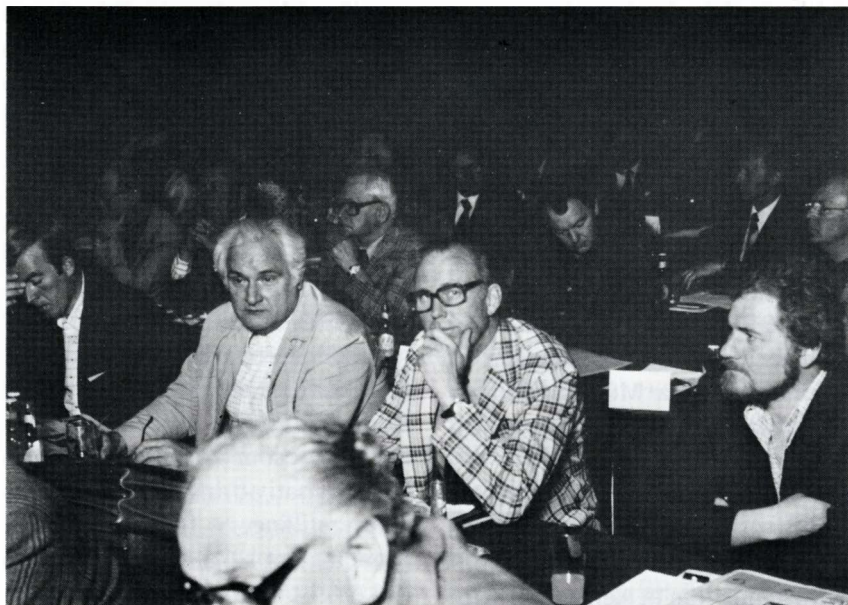


R. Mortensen Gb I. H. Deleuran Gb J. Østerberg Gb P. E. Svendsen Gb

det sluttelig ført til afsked. Det er uheldigt for den enkelte, men også for virksomheden, som har bekostet en omfattende uddannelse. Foreningen rejste derfor spørgsmålet, om ikke der kunne etableres en drøftelse mellem DSB, Sundhedsstyrelsen og DLF med henblik på en vurdering af dødmansudrustningens effektivitet, idet foreningen var af den opfattelse, at den var så sikker, at en del lokomotivmænd efter nærmere vurdering måtte kunne sættes til uindskrænket tjeneste, når alle hensyn til deres personlige forhold til helbredet blev taget i betragtning.

DSB stillede sig imødekomende og drøftelser med Sundhedsstyrelsen fandt sted. De fik en positiv udgang, idet Sundhedsstyrelsen kunne gå med til en lempeligere vurdering, så snart tidsstyringssystemet var indført på alle diesellokomotiver til strækningssørsel. Dette arbejde forventes gennemført i sommeren 1979. Der foreligger derefter mulighed for at en del af de helbredsramte lokomotivmænd kan få tilladelse til at udføre uindskrænket tjeneste. Psykisk betyder ordningen meget for personlige og familiemæssige forhold.

I perioden har der også været arbejdet med etablering af en bedriftssundhedstjeneste (BST) ved DSB. En af DSB nedsat gruppe har gennemarbejdet problematikken og er nået frem til en indstilling i en rapport, der blev godkendt af DSB's ledelse. Indstillingen går på, at der iværksættes et såkaldt pilotprojekt. Og for den hensigtsmæssige udførelse af opgaven har gruppen foreslået områderne Storkøbenhavn og Helsingør, idet disse er repræsentative i den forstand, at de er dækkende for praktisk taget alle kategorier, og at personalestyrken andrager mellem 5-6.000 medarbejdere,



N. B. Kristensen Gb J. P. Jensen Gb K. M. Nielsen Gb G. Segato Gb.

bejdere, en størrelsesorden som anses for realistisk for at få en rigtig belysning af spørgsmålet. Forsøget med dette pilotprojekt må strække sig over mindst 4-5 år.

Med BST ligger forhåbninger om dennes indseende med arbejds- og socialmedicinske forhold, der kan give grundlag for en god og hensigtsmæssig arbejdsplads.

BST er en foranstaltning som angiveligt er på forsøgsstadiet og derfor indgår i overvejelserne med langsigtet virkning.

Imidlertid er der i medlemskredsen interesse for en snarlig undersøgelse af arbejdets påvirkninger på lokomotivpersonalet. Og ønsket om at lade Arbejdstilsynet undersøge f. eks. S-togsområdet har været til overvejelse med det resultat, at DLF, som allerede nævnt, er blevet enige med DSB om, at en undersøgelse sættes i gang efter drøftelse i miljøgruppen om lokomotivpersonalets forhold.

Arbejdsbeklædning

Der har været mange klager over dele af den arbejdsbeklædning, som leveres til lokomotivpersonale. I

den anledning har været ført forhandlinger med DSB. Nogle af de ting, der er fremsat flest klager over er stofkvalitet for benklæder, kittel, skindjakkens pasform og syning, skindhuen og uldvesten. Benklædernes stofkvalitet vil blive ændret, så de virker varmere. Kittelen leveres i blå farve, og den kvalitet vi tidligere har kendt. Der bliver mere kontrol med det firma, som leverer skindjacker. Uldvesten fremstilles i en ændret kvalitet, så den ikke så let ødelægges ved vask efter anvisning. Der er blevet valgfrihed mellem nylonregnfrakke og en plasticregnfrakke i sværere kvalitet. Videre er opnået aftale om valgfrihed mellem skindjakke og en termovindjakke. Sidstnævnte skal leveres i samme forarbejdning og kvalitet som termovindjakken, der udleveres til politiet. Aftale om en sommervindjakke er også gennemført. Herefter ophører levering af den hidtidigt udleverede pjækert. Tilbage står spørgsmålet om skindhuen. Det lykkes forhåbentligt at finde frem til aftale om en brugelig skindhue.

Uddannelse

Hovedbestyrelsen har godkendt et forslag til reviderede ansættelses- og uddannelsesbestemmelser for lokomotivpersonale.

Med erfaringerne siden de gennemførte bestemmelser med Lokomotivmandsudvalget af 1970 har man indrettet bestemmelserne på nutidige forhold. Heri indgår en radikal ændring for uddannelsen til betjening af litra MO og tilkomst med uddannelse til betjening af litra MR.

Alderen for ansættelse som lokomotivassistent på prøve er fastsat til 24 år som hidtil. Der var ønsket fremme om at sænke den. Der er yderligere fastsat en øverste grænse – nemlig ikke fyldt 36 år. Iøvrigt er fastlagt, at al instruktionskørsel og attestkørsel skal foregå ved kørelærere, og hvis man i given situation ikke har tilstrækkeligt af dem da ved en dertil egnede lokomotivfører.

Der er indgået aftale om, at de som ønsker at søge en instruktør- eller kørelærerstilling fremtidig skal gennemgå Inpuc.

Videre har fundet en drøftelse sted om efteruddannelse af kørelærere og derefter er sendt DSB et forslag, som omfatter 20 timers undervisning i voksenpædagogik, instruktionsteknik, praktiske øvelser i instruktion, køreteknik (teoretisk grundlag). 20 timers undervisning til udvidede kundskaber i motorlære/transmission, elektronik og trykluftteori/bremser.

Endvidere instruktion i nye lokomotivtyper og ændringer på lokomotiver i øvrigt.

Sluttelig skal kørelærerne tilstilles alt relevant informationsmateriale vedrørende deres uddannelsesområde.

DLF er stærkt interesseret i forslagens gennemførelse for at skabe

et godt uddannelsesgrundlag for lokomotivmanden.

Vi har derfor fundet det af største værdi at få en udvælgelse af de som skal have hvervet som kørelærere. Denne udvælgelse sker mere i hensynet til at få nogle med pædagogiske evner end prøvelse af teknisk kunnen. Et er nemlig at være godt inde i teknikken, noget andet er om pågældende overhovedet har evne til at bibringe sin elev denne viden. Derfor er truffet aftale med DSB om at alle, som ønsker at søge ledige lokomotiv-, instruktør- og kørelærerstillinger fremtidigt skal gennemgå et såkaldt Inpuc. Det er forkortelsen for personaleudviklingscenter for kommende lokomotivinstruktører og kørelærere.

Det er en betingelse for deltagelse i Inpuc, at man har gennemgået den obligatoriske lokomotivmandsuddannelse, d.v.s. bestået lokf.-kursus. Et Inpuc er sammensat af 8 deltagere og udpegningen sker efter anciennitet blandt ansøgerne. Samtidig tages hensyn til en geografisk fordeling på grundlag af en afgangsprognose. DSB havde fremsat ønske om at ingen måtte være fyldt 50 år for at komme på Inpuc, men der opnåedes enighed om et mere løst alderskriterium, d.v.s. en individuel vurdering, idet der meget vel vil kunne findes meget velegnede emner omkring midten af halvtredserne.

Med de to afholdte Inpuc i år er der et for lille bedømmelsesmateriale til vurdering af rigtigheden i hovedbestyrelsens tanker om på denne måde at finde frem til de rigtige kørelæreremner. Metoden er imidlertid anerkendt, så hvorfor skulle vi ikke komme til samme resultat.

Arbejdstidsregler

1. december 1974 fik vi nye arbejdstidsregler som generelt indførte 40 timers arbejdsuge. Det betød i princippet en 5.dages arbejdsuge med en fridag på 64 timer. Dermed ligestilledes tjenestemændene i princippet med det private arbejdsmarkeds arbejdstagere.

Lokomotivpersonalets arbejdsforhold gjorde det imidlertid ikke hensigtsmæssigt at følge denne weekend-ordning op i fuld konsekvens med 52 lange fridage årligt. Det ville føre til uheldige strukturer i mange kørselsfordelinger og en sammenhængning af tjenester, som ville gøre det meget ubehageligt at arbejde efter.

Foreningen optog derefter i begyndelsen af 1975 forhandlinger med DSB om vore specielle arbejdstidsregler. I forhandlingen indgik spørgsmål som:

Hvilepauser i »ubrude« tjenester, maksimumstjenesten den enkelte dag, begrænsning af uafbrudt tjeneste ved togfremførsel til 9 timer, fastsættelse af det månedlige antal nattimer til max 50, ingen rådhedstjeneste over 8 timer i hjemmet, ugentlig aftenfrihed på 50%, nedsættelse af hviletid mellem 2 døgn's hovedarbejder må ikke anvendes uden lokopers. samtykke, underretning om tjeneste min. 5.dage forud, fridag gennemsnitlig hver 6. dag. Weekend-fridag på lør/sø – sø/ma og 18 af disse fridage placeret på lør/sø. Modregning af skæve helligdage og Ua-tid skal nedsætte den ugentlige arbejdstid til ca. 38 timer.

Med det differencierede fridags-system vi fik, skulle der kun afskrives 2 feriedage af de 24.

Aftaleresultatet var ikke fuld tilfredsstillelse af vore krav, og der

rejste sig en del kritik af bl.a. spørgsmålet om modregning af 38 timers uge med skæve helligdage og Ua-dage.

Utilfredsheden gjaldt også 8 timers-bestemmelsen mellem 2 døgn hovedarbejder.

DSB ville ikke fraskrive sig retten til at kunne benytte den – ganske vist kun i særlige tilfælde – men alligevel.

Efter afholdelse af den ekstraordinære kongres i februar 1976 optog hovedbestyrelsen fornyede drøftelser med DSB.

Efter lange interne drøftelser og seje forhandlinger nåede vi frem til en aftale omfattende beregningsmetode ved opgørelse af overtid, gennemsnitlig daglig arbejdstid på 7 tim. 4 min., Ua-tid omsat til 5 Ua-dage årligt, som kan søges som enkeltstående feriedage udenfor perioden 2.5.–30.9., bestemmelsen revideres hvis der sker væsentlige forskydninger i beregningsgrundlaget, bestemmelsen og beregning for tid udover 12.time blev bedre konkretiseret, 8 timers bestemmelsen mellem 2 hovedtjenester begrænses mest muligt, der gives fridag hver 6.dag, med fuld ferieret gives 23 feriedage årligt.

Vi har til afdelingerne sendt en oversigt over arbejdstids- og fridagsbestemmelserne.

I denne er der ud for den respektive § anført de afvigelser, som er aftalt for vort vedkommende med DSB.

Hovedbestyrelsen har, som allerede nævnt, i begyndelsen af dette år optaget forhandling om en række forhold, som påvirker lokomotivpersonalets arbejdssituation, herunder arbejdstidsbestemmelser, hvorom der skal indsamles oplysninger inden 15. august i år. Det overlapper indkomne forslag til denne kongres, men i vore ønsker

om en dybtgående analyse ligger også en vurdering af ønsker om strukturændringer i kørselsfordelingerne.

I praksis bør den kommende hovedbestyrelse imidlertid kombinere det igangsatte med kongresforslagene.

Alsidig personaleanvendelse

I 1973 nedsattes en gruppe til at behandle spørgsmålet om alsidig personaleanvendelse og i 1975 afgav den rapport.

Gruppen forudsatte, at der ved begrebet alsidig personaleanvendelse forstås arbejdsopgaver, som med fordel kan udføres af flere forskellige personalekategorier uden egentlig efteruddannelse eller omskoling, men nok på baggrund af en vis tillæring. En overflytning af arbejdsopgaver fra én personalekategori til en anden er derimod ikke omfattet af begrebet alsidig personaleanvendelse.

Det forudsattes dengang, at spørgsmålet skulle forhandles med organisationerne. Det skete imidlertid ikke.

Efter at DSB havde behandlet spørgsmålet i driftsområderne, blev der optaget forhandlinger med JFU, hvorpå det besluttedes at lade en ny arbejdsgruppe genopfriske indstillingerne fra den tidligere gruppe. Ja, det tror jeg. Indstillingerne havde langt fra det i sig som DSB's ledelse havde forventning om.

Den nye gruppe kom frem til følgende definition af begrebet:

Ved begrebet alsidig personaleanvendelse forstås, at forskellige personalekategorier uanset forskelle i ansættelsesvilkår på samme eller forskelligt niveau i alle grene af virksomheden anvendes til udførelse af arbejdsopgaver, som i de fleste tilfælde ikke forudsætter

egentlig efteruddannelse eller omskoling, men ofte en vis tillæring.

Alsidig personaleanvendelse tænkes anvendt i situationer, hvor det geografisk, arbejdsmæssigt eller organisatorisk kan være hensigtsmæssigt ved tilrettelagt arbejdsfordeling eller midlertidig omlægning, at en personalekategori også udfører andre arbejdsopgaver end de sædvanlige.

Fuldstændig overflytning af arbejdsopgaver fra én personalekategori til en anden omfattes ikke af definitionen.

Det er klart, at den sidste definition rummer flere muligheder, men for vort område er det ret begrænset med virkningerne af indstillingen. Ved en tidligere undersøgelse var der tale om til- og frakobling og bremseprøver. En udvidelse på den nyeste indstilling kan tænkes at omfatte billettering i enmandsbetjente tog på specielle strækninger eller betjening af stationer i sikkerhedsmæssig henseende (krydsning, forlægning, betjening af automatiske overkørselsanlæg). Vor uddannelsesmæssige baggrund sætter bom for anvendelse over i vort område.

Samarbejdsudvalg

Gennem de seneste 3–4 år har man vurderet nødvendigheden af en revision af SU-reglerne. Imidlertid har man ikke fundet tidspunktet inde, idet SU-cirkulærets bestemmelser ikke er udnyttet fuldt ud alle steder.

Der er funderet en del over årsagen til dette og i SU's centralråd har man anført 3 grunde:

1. Usikkerhed hos såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter over for hensigterne og mulighederne i SU-cirkulæret.

2. Tilstedeværelsen i det statslige system af en række personer (ledelser og medarbejdere), der har vanskeligt ved at frigøre sig fra det autoritære system, hvori de er opvokset.

3. Traditioner, som kun vanskeligt lader sig nedbryde.

Centralrådet traf beslutning om at udskyde drøftelserne om revisionen indtil efteråret 1978, og bl.a. centralorganisationerne skulle gå i gang at udarbejde forslag til revision af SU-cirkulæret.

En af de ting det findes påtrængende at gennemføre er en kraftigere uddannelses- og oplysningsvirksomhed. På den måde gives SU-medlemmerne et grundlag for bedre at kunne benytte sig af bestemmelserne i SU-cirkulæret. Der ligger sikkert en del sandhed i de før nævnte 3 punkter, men det er også i høj grad spørgsmålet om konflikt med aftalestof. I en virksomhed som DSB, hvor SU findes på forskelligt niveau og med stor geografisk spredning, kan det være meget vanskeligt for det enkelte SU at finde en handlingslinje, som ikke ramler ind i aftalestoffet. For organisationen er det betydningsfuldt, at der i en række forhold er en fælleslinje at behandle disse forhold på. Vor organisation kan ikke være tjent med at et generelt spørgsmål får forskellig behandling baseret på den lokale indstilling. Overfor dette kan oplysningsvirksomhed sættes ind. Et af de spørgsmål som stilles er, om SU inden for afgrænsede områder skal have beslutningsret. Det ville helt ændre SU's arbejde, men man må ikke gå for vidt med en sådan beføjelse, idet der nemt opstår uoverensstemmelser i forholdet til medlemsorganisationens ledelse. Det gælder fortsat, at der må være helt klare linier for kompetens omfang. På den anden side må



Forrest: F. C. Christensen og O. H. Hansen Hovedbestyrelsen Bagest: V. E. Nielsen Gb P. Busk Gb E. W. Ohlson Gb J. Thillemann Gb.

denne forsigtige holdning ikke bremse SU-ernes aktivitet, der jo drager flere af medlemskredsen ind i problemerne omkring virksomhedens drift.

Stillingsvurdering

Stillingsvurderingsrådet har i forbindelse med opbygningen af et stillingsvurderingssystem været inde på problemerne omkring arbejdsmiljøet og de belastninger og gener, der forekommer. Ved den tredje prøveundersøgelse stilledes en række spørgsmål til belysning af evt. belastninger og gener. I en rapport fra rådets sekretariat siges herom:

Blandt de godt 60 momenter eller arbejdskrav, som blev udskilt ved den første analyse af materialet fra den tredje prøveundersøgelse, var der adskillige, der helt klart var udtryk for forekomsten af belastninger og gener i de beskrevne stillinger. De pågældende momenter gled imidlertid ud af systemudviklingsarbejdet, efterhånden som det ved forsøgsarbejdet viste sig, at det ikke var disse momenter, men andre arbejdskrav, der i tidens løb havde

været bestemmende for det generelle klassificeringsmønster.

Med et krav fra rådet om, at det fremtidige stillingsvurderingssystem skulle være fælles for alle statens stillinger og i stand til at afspejle det bestående klassificeringsmønster, var der ingen mulighed for i systemet at indbygge andre arbejdskrav end dem, som analyserne viste hidtil havde været bestemmende ved fastlæggelsen af etatsstillingernes indbyrdes lønmæssige placering.

Med jævne mellemrum blev der imidlertid i rådet fremsat ønske om i det kommende stillingsvurderingssystem at få medtaget en faktor, der vurderer fysisk/psykisk slid. Da rådet imidlertid samtidig hermed opretholdt sine forudsætninger om ét system og bedst mulig evne til afspejling af det bestående generelle klassificeringsmønster, måtte sekretariatet – hver gang efter fornyet gennemgang og bearbejdning af sit forsøgsmateriale – konstatere, at en faktor der måler fysisk/psykisk belastning ville føre til en forringet afspejlingsevne for systemet.

CO I's hovedbestyrelse har behandlet dette sekretariats redegørelse om spørgsmålet og kommer til den konklusion, at selvom redegørelsen tages til efterretning og det erkendes, at fysisk belastning hidtil har haft for ringe indflydelse på lønmæssig placering, så er det CO I's opfattelse, at der også af miljømæssige hensyn må tages rimeligt hensyn til den fysiske belastning. Kravet om dette som en selvstændig faktor frafaldes, med forbehold for at vende tilbage til spørgsmålet når systemet har været prøvet i praksis et par år. Man mener dog, at stillingsindehaveren ved stillingsbeskrivelse skal have mulighed for at udtale sig om stillingens evt. fysiske belastning,

Jeg skal hermed overlade resultaterne som anført i denne beretning til kongresrepræsentanternes vurdering, idet jeg må understrege, at den udtrykker essensen af hovedbestyrelsens arbejde efter denne 4 års periode. Der har været langt flere arbejdsopgaver end beretningen giver udtryk for, men det vil føre vidt, om alt skulle tages med.

Såvel for kontorets tillidsmænd som for hovedbestyrelsen har det været et omfattende antal emner og sager at behandle, men dette arbejde har også kun været muligt at gennemføre med baggrund i den gode tillidsmandsstab DLF har ude i de lokale afdelinger. I er jo bindeledet mellem hovedbestyrelse og medlemskreds, og jeres indsats og solidaritet har været af største vigtighed for organisationens arbejde i udviklingen af de faglige og økonomiske problemer.

På hovedbestyrelsens vegne siger jeg tak og ønsker at I fremover fortsat følger denne linie op til gavn og styrke for DLF.



B. R. Hansen Kø K. Nielsen Kø O. P. S. Jørgensen Kø.



M. Hansen Ar M. B. Pedersen Ar K. D. Christensen Ar L. K. Jensen Ar.



F. R. Mølgård Fa J. Vestergård Nielsen Fa V. A. Hansen Fa H. E. Larssen Fa A. Vilhelmsen Fa.

Punkt 7.**Vedr. lovene forslag 1-9.****Forslag fra hovedbestyrelsen.****§ 4. Kontingent.**

a) udgår og erstattes af følgende.

Ordinære medlemmer betaler 75,00 kr. pr. måned i kontingent. Af kontingentet overføres 41,25 kr. pr. måned til hovedkassen, 9,50 kr. til reservefonden, 1,00 kr. til kampfonden, 10,00 kr. til studiefonden, 0,75 kr. til hjælpefonden og 12,50 kr. pr. måned som tilskud til afdelingerne for hvert ordinært medlem. Kontingentet reguleres med 1% for hvert fulde point pristallet stiger eller falder. 1. juli 1978 fastsættes 75,00 kr. = 100 point og regulering finder sted første gang efter pristallet for juli 1978.

For hver gang kontingentet stiger eller falder med 0,75 kr. fordeles reguleringen med 0,45 kr. til hovedkassen, 0,10 kr. til reservefonden, 0,10 kr. til afdelingerne og 0,10 kr. til studiefonden.

Motivering. De politiske indgreb og dermed tilbageholdelse af dyrtidsportioner, medfører at den hidtidige regulering af kontingentet ikke mere er dækkende for udgifter.

Hovedbestyrelsen foreslår derfor denne ny reguleringsform, der for udgangsbeløbet (75,- kr.) vedkommende tillige tilgodeser omkostningskravet til en effektiv tillidsmandsuddannelse.

Oplysningsfonden får 8,- kr. og afdelingerne 2,- kr. pr. måned pr. medlem af forhøjelsen fra 60,- kr. til 75,- kr. Den resterende del af forhøjelsen er en ajourføring af kontingentet for manglende udbetalte dyrtidsportioner jvf. ovenstående. *vedtaget*

§ 5. Indmeldelse.

a) Efter (§ 16) ændres punktum til komma og der tilføjes, der drager omsorg for at alle ved driftsdepotet er organiseret.

Hovekassereren underretter lejlighedsvis afdelingsformanden om hvem der i de enkelte afdelinger ikke er medlem af DLF.

Motivering. Forslaget har til hensigt at tydeliggøre ansvaret for, at alle er organiseret.

b) Forslag.

Efter komma i anden linie udgår »er indmeldelsesafgiften 10 kr. Desuden -«

Motivering. Det må være tilstrækkeligt at betale kontingentet for den tid pågældende har været uden for DLF, såfremt hovedbestyrelsen ikke jvf. de beføjelser der er givet denne, træffer anden beslutning. *vedtaget*

§ 8. Eksklution.

De tre sidste linier udgår.

Retspraksis har vist, at en sådan vedtagelse ikke har juridisk gyldighed.

vedtaget

De ti nederste linier i forslaget til § 9 fra hovedbestyrelsen blev overført til Godshanegårdens afdelingsforslag til samme § stk b.

§ 9. Organisation.

b) I anden linie rettes 15 til 25.

Motivering. Praksis viser, at det er for lidt med 15 medlemmer for at få en afdeling til at fungere.

Efter sjette linie tilføjes nyt afsnit. Kan to afdelinger blive aktuelt er det underafdelingens medlemmer, der bestemmer, hvilken afdeling man skal henhøre under.

Er der mindst 15 medlemmer i en underafdeling, tilkommer denne et af afdelingens kongresmandater. Er der mere end én underafdeling med mindst 15 medlemmer, har disse tilsammen krav på et kongresmandat og vælger i fællesskab den, der skal repræsentere underafdelingerne på kongressen.

Alle er dog valgbare som delegerede for afdelingen.

Motivering. For at få den bredest mulige repræsentation på kongressen, samt sikre medbestemmelsesretten i videst mulige omfang.

trukket tilbage

§ 10. Kongressen.

b) I fjerde og sjette linie ændres 40 til 30.

I niende linie ændres maskindepot til driftsdepot.

Motivering. Forslaget tilsigter en bred og rimelig fordeling af kongressens sammensætning.

c) I femte linie rettes - kassereren - til et bestyrelsesmedlem fra hver afdeling.

Motivering. Det bør være den enkelte afdeling, der bestemmer hvem der udover formanden skal deltage i informationsmødet.

I niende linie efter -kongres tilføjes Endvidere forelægges beretning om oplysningsarbejdet i kongresperioden.

Motivering. En konsekvens af evt. vedtagelse af forslag om stykke d).

d) Stykket udgår.

Motivering. Udviklingen med FIU-kurser og anden form for oplysningsvirksomhed gør det hensigtsmæssigt at landsoplysningsudvalgets virke lægges under hovedbestyrelsen. Forslaget indebærer en besparelse.

forkastet

§ 11. Kongressen.

b) I anden linie udgår - og sekretæren -

Motivering. Da sekretære er medlem af hovedbestyrelsen er sætning overflødig.

vedtaget

§ 14. Valg af ledelse.

b) I første linie ændres 5 til 4 og i anden linie ændres - under DSB' 1. distrikt - til - i Driftsdepotområde Kh.

c) I første linie ændres 5 til 4 og i anden linie ændres - under DSB' 2. distrikt - til - i Driftsdepotområderne Fa og Ar i forening.

Motivering. Hovedbestyrelsen sammensættes af 11 medlemmer. Formand, sekretær (næstformand) og hovedkasserer vælges af den samlede kongres. De resterende 8 medlemmer - 4 til hvert af de 2 valgområder - er fordelt efter medlemstallet.

d) I første og anden linie ændres - hvert distrikt 4 stedfortrædere - til Driftsdepotområde Kh 3 stedfortrædere og i Driftsdepotområde Fa og Ar 3 stedfortrædere i forening.

De tre sidste linier i stykket udgår.

Motivering. Forslaget omfatter hovedsagelig redaktionelle rettelser. Det anses for dækkende med kun 3 stedfortrædere i hvert valgområde.

trukket tilbage

Genoptaget af Godshanegårdens afdeling og derefter

forkastet.

§ 16. Afdelingsbestyrelsen.

c) I anden linie ændres maskintjenesten til Driftsdepotområde.

d) I sidste afsnit udgår – kørselsfordelinger og lign.

Der tilføjes nyt stykke:

Kørselsfordelingerne tilrettelægges i kørselsfordelingsudvalget. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til afdelingernes forslag til disse.

Motivering. Den ændrede form for kørselsfordelingernes udarbejdelse motiverer ændringen.

vedtaget

§ 18. Foreningens fonds.

Nordisk Reservefond. Stykket udgår.

Motivering. Det skønnes ikke nødvendigt med en særlig fond for NJU. Administrationen overføres til hovedkassen.

vedtaget

Kampfonden.

a) Niende til elvte linie udgår.

b) I syvendelinie. Fra – Hvert enkelt og resten af stykket udgår.

Motivering. Henvisning til kongresbeslutning og fodnoten på side 20.

vedtaget

Byggefonden.

Navnet ændres til – Investeringsfonden. I første linie samt i stykke c) Sidste linie ændres – Byggefonden – til Investeringsfonden.

Motivering. Giver mulighed for mere alsidig anvendelse af fondens midler.

Ny tekst.

Fondens indtægter er renter og udbytte af kapitalen, samt gaver og evt. marketenderioverskud.

Ferie- og Rekreatiohshjemsfonden.

Stykket udgår.

Fondens midler overføres til Investeringsfonden.

vedtaget

Studiefonden.

I sjette linie slutter stykket med punktum efter – måde.

Motivering. Eventuelt marketenderioverskud indgår i Investeringsfonden.

vedtaget

Hjælpefonden.

a) anden linie 50 øre ændres til 75 øre.

vedtaget

§ 19. Hovedkassens Regnskab.

a) I femte linie udgår Nordisk Reservefond og Byggefonden ændres til Investeringsfonden.

I sjette linie udgår Ferie- og Rekreatiohshjemsfonden

e) I ottende linie tilføjes efter ordet valgte kritiske.

vedtaget

Forslag fra hovedbestyrelsen.

DLT udgives i 11 numre årligt.

Julinummet udgår.

vedtaget

Forslag fra Godsbanegårdens afdeling.

§ 2. Formål.

Stk. d) Ændres til følgende:

d) Ved udsendelse af eget blad »DANSK LOKOMOTIV TIDENDE« hver anden måned, at holde medlemmerne underrettet om forhold, der er af interesse for dem.

forkastet

§ 9. Organisation.

Stk. b) c) og d) ændres til følgende:

b) Afdelinger oprettes efter følgende regel:

På hvert sted, hvor der er stationeret mindst 25 ordinære medlemmer, oprettes 1 afdeling.

På hvert sted, hvor der er stationeret et mindre antal ordinære medlemmer, oprettes underafdelinger henholdende under nærmeste afdeling.

c) Bestående afdelinger, der kommer under 25 ordinære medlemmer overgår til underafdeling under nærmeste afdeling.

d) Afvigelser fra disse regler kan ske, når hovedbestyrelsen skønner, at særlige forhold begrunder noget sådant.

forkastet

§ 10. Kongressen.

Stk. b) ændres til følgende:

b) Kongressen består af hovedbestyrelsen og repræsentanter valgt af afdelingernes ordinære medlemmer efter følgende regler:

Afdelinger, hvortil hører indtil 30 ordinære medlemmer, vælger 1 repræsentant, og for hver påbegyndt 30 medlemmer vælges yderligere 1 repræsentant.

Ved de pågældende valg er antallet af medlemmer ved et maskindepot pr. 1. januar det år, hvori kongressen skal afholdes, bestemmende.

De af afdelingerne valgte repræsentanter, skal være forsynede med mandat, underskrevet af vedkommende afdelingsformand.

c) De syv første linier forud for ordene *På kongressen:* udgår og erstattes af følgende:

c) Ordinær kongres afholdes hvert 4. år i april eller maj måned. Hovedbestyrelsen afgør i hvilken by kongressen skal afholdes.

I en kongresperiode afholdes der årligt et informationsmøde, sammensat af hovedbestyrelsen, afdelingsformændene og kassererne, såfremt en afdelingsformand er medlem af hovedbestyrelsen, deltager dennes stedfortræder på afdelingens vegne.

f) i 4 linie ændres tallet 10 til tallet 4.

trukket tilbage

§ 13. Foreningens ledelse.

Stk. a) ændres til følgende:

a) Foreningen ledes af en hovedbestyrelse, bestående af formanden, sekretæren, der tillige er næstformand, hovedkassereren samt de på kongressen øvrige valgte hovedbestyrelsesmedlemmer.

vedtaget

§ 14. Valg af ledelse.

Følgende ændring foreslås.

Hovedbestyrelsen vælges på hver ordinær kongres på følgende måde:

a) Formanden, sekretæren (næstformand) og hovedkassereren vælges særskilt af samtlige kongressens deltagere.

b) Kongresdeltagerne vælger medlemmer til hovedbestyrelsen efter de områder de hører under.

c) Østområdet, dækkende Sjælland – Lolland Falster.

d) Vestområdet, dækkende Jylland – Fyn.

e) For hver påbegyndt 200 ordinære medlemmer i det enkelte område vælges 1 medlem til hovedbestyrelsen.

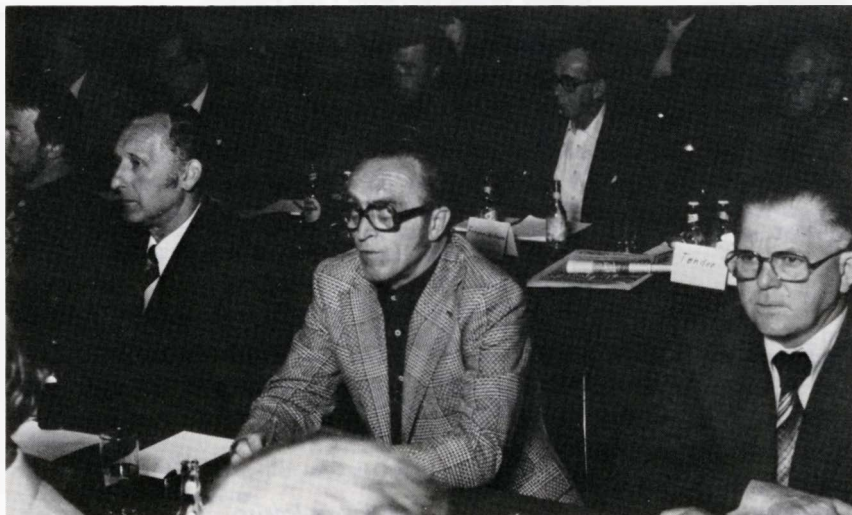
f) Der vælges stedfortrædere for samtlige valgte hovedbestyrelsesmedlemmer i områderne.

g) Det nuværende stk. e ændres til stk. g) uden ændring af ordlyden.

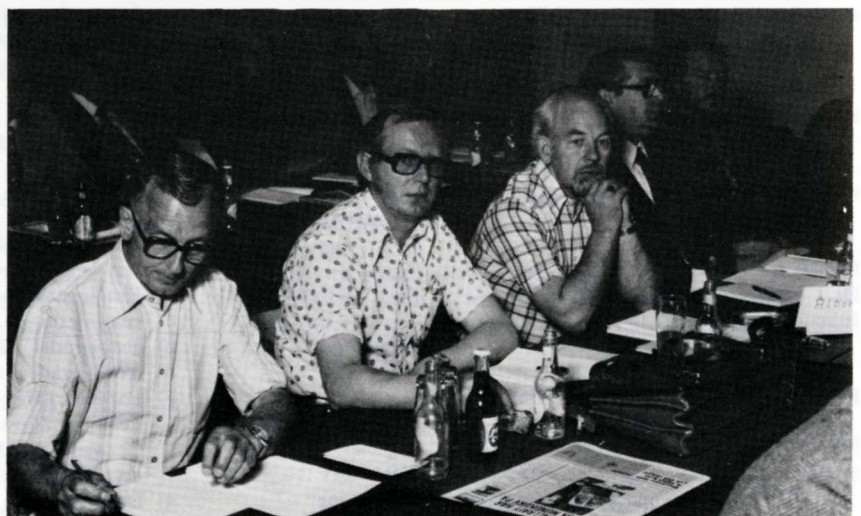
trukket tilbage



P. O. Ficher Ge B. I. Sørensen Næ K. R. Christensen Str B. B. Jensen Str.



O. K. Jensen Kb, V. Thomsen Es, H. Barlo Es, A. K. Johansen Ng.



A. Lauridsen Hr V. Jensen Ab V. D. Bach Ab K. B. Rasmussen Ng.

§ 15.

c) Efter 4 linie neders på side 14 ønskes følgende afsnit indføjet:

Ved stemmelighed i forslag og sagers afgørelser bortfalder disse.

Resten af stk. c) forbliver uændret.

trukket tilbage

Forslag fra Nyborg afdeling.

Vedr. valg af ledelse. Paragraf 14.

D.L.F.Ng.afdl. foreslår at valg til den kommende ledelse vælges således:

Kongressen vælger formand og sekretær.

D.D.O.Kh vælger 3 rep.

D.D.O.År vælger 3 rep.

D.D.O.Fa vælger 3 rep.

Hovedbestyrelsen konstituerer selv næstformand.

Foreningens økonomi køres over pengeinstitut eller multi-data.

trukket tilbage

Forslag fra Esbjerg afdeling.

Ændring af § 14. Valg af ledelse.

Hovedbestyrelsen vælges på hver ordinær kongres på følgende måde:

Alle valg til hovedbestyrelsen skal være skriftlige.

Første punkt under afsnit: »Indkomne forslag« på kongressens dagsorden er indtegning af kandidater på stemmesedel til samtlige hovedbestyrelsespladser.

Udover valg af formand vælges 5 medlemmer fra afdelinger øst for Storebælt, og 5 medlemmer fra afdelinger vest for Storebælt til hovedbestyrelsen.

De 5 medlemmer i henholdsvis område øst og vest for Storebælt, reduceres med 1, alt efter i hvilket område sekretær/hovedkasserer er valgt.

På hver ordinær kongres vælges 2 stedfortræder i område øst, og i område vest.

Hovedbestyrelsen konstituerer sig selv med næstformand og fordeler udvalgsposter på første møde efter kongressen. Ingen afdeling kan have mere end et menigt medlem i hovedbestyrelsen, når kongresvalgene er sluttet, formand, sekretær/hovedkasserer medregnes ikke.

Område øst og vest er fælles om alle valg.

Afsnittet om valg til afdelingsbestyrelserne ændres ikke.

trukket tilbage

Forslag fra Kalundborg afdeling.

§ 4.

Grundkontingentet til foreningen udgør det pr. 1/4 1975, indbetalte beløb, kr. 53,-. Som fordeles på de forskellige fonds som pr. 1/4.

Kontingentet reguleres herefter med 2 kr. for hver 3 point pristallet stiger eller falder, de 2 kr. fordeles med 140 øre til hovedkassen, 30 øre til reservefonden, 30 øre til afd.

c) Ekstraordinære medlemmer betaler 5 kr. pr. måned.

Motivering: En nødvendig regulering efter ændringerne i pristalsreguleringen, hvis vi blot skal opretholde foreningens økonomi, der er ikke selv med denne regulering plads for nogen udvidelse af aktiviteterne.

trukket tilbage

§ 14.

a) Uændret.

b) Der vælges 5 medlemmer fra DDO. Kh, samt 4 stedfortrædere.

c) Der vælges 2 medlemmer fra DDO. Fa, samt 2 stedfortrædere.

d) Der vælges 2 medlemmer fra DDO. Ar, samt 2 stedfortrædere.

e) De 5-2-2, der vælges fra DDO. nedsættes med 1 efter hvorfra hovedkassereren vælges.

f) Der kan ikke vælges mere end 1 medlem til HB fra noget DDO.udover den daglige ledelse.

Det nuværende e) bliver nyt g).

Motivering: For at sikre en så stor geografisk spredning som mulig, derved sikres størst mulig alsidighed.

trukket tilbage

§ 15.

a) Foreningen skal have kontor i København, kontoret forestås af formanden, formanden leder foreningen efter den til enhver tid af hovedbestyrelsen udarbejdede forretningsorden.

Motivering: En modernisering til 1978 standard.

vedtaget

Forslag fra Odense afdeling.

§ 10.

Kongressen b i andet afsnit rettes 40 til 30.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Organisationsplan.

Kongres

Afdelingsrepræsentanter
+ hovedbestyrelse.

DLF

kontor.

Formand

Sekretær (næstfm.)

Hovedbestyrelse

Afdelingsformænd + valgte
HB-medlemmer samt formand
og sekretær. (Næstformand).

Vælger formand og sekretær, nedsætter udvalg, ansætter sagkyndig bistand.

Forretningsudvalg

Formand + sekretær og formændene for DO-udvalgene samt 4 af HB valgte (2 fra østområdet og 2 fra vestområdet).

D O-udvalg

Sammensættes af 1 repræsentant fra hver afdeling – ordentligvis formanden.

Lokalafdelinger

Aktive medlemmer hvoraf vælges formand og bestyrelse samt repræsentanter i HB.

Kan nedsætte udvalg.

Bemærkninger til organisationsplan.

Vedr. kongres.

Kongressen er foreningens højeste myndighed. Ordinær kongres afholdes hvert 4. år. Ekstraordinær kongres kan indkaldes af et flertal af hovedbestyrelsen.

1. afdelingsdelegerede og
2. hovedbestyrelsen.

Kongressen godkender beretninger og regnskab samt udarbejder vedtægter og love for DLF.

Vedr. hovedbestyrelsen.

1. Hovedbestyrelsen har imellem kongresserne ledelsen og ansvaret for DLF i overensstemmelse med lovene og de af kongressen truffne beslutninger eller angivne henstillinger.
2. Hovedbestyrelsen sammensættes af:
 - a. Formand og sekretær (næstfm.).
 - b. Et af hver enkelt afdeling valgt hovedbestyrelsesmedlem for hver påbegyndt 10% (eller påbegyndt 100 medl.), som den pågældende afdelings medlemstal udgør af DLF's samlede medlemstal, dog således at formanden for afdelingen som født medlem er indbefattet.
(Der kan mødes med stemmeberettiget suppleant).
3. Hovedbestyrelsen vælger DLF-formand og sekretær (næstfm.) for en 4-årig periode. (Genvalg kan finde sted). Er der foreslået mere end eet navn til hver af posterne, foretages urafstemning.
4. Hovedbestyrelsen mødes 2 gange årlig, kan nedsætte udvalg, behandler regnskab og budget, er ansvarlig overfor kongressen, kan ansætte sagkyndige og andet personale, der kan deltage i møderne efter hovedbestyrelsens beslutning.
5. Hovedbestyrelsen indkaldes af formanden, der også kan indkalde til ekstraordinære møder. Endvidere skal der indkaldes til møde, såfremt $\frac{1}{3}$ af hovedbestyrelsen skriftlig fremsætter ønske herom.
6. Hovedbestyrelsen kan nedsætte stående udvalg. Følgende udvalg skal nedsættes:
 - a. Forretningsudvalg.
 - b. Tjenestetidsudvalg.
 - c. Kørselsudvalg.

Vedr. a.

Til medlemmer af forretningsudvalget, hvis formand er DLF-formand, vælger hovedbestyrelsen blandt sine medlemmer 2 i vest-området og 2 i øst-området. Medlemmer af forretningsudvalget er endvidere formændene for de regionale udvalg samt DLF næstformand (sekretær). Forretningsudvalget varetager i møder, som i fornødent omfang afholdes i perioden mellem hovedbestyrelsesmøderne, de løbende sager, som ikke afgøres af formanden (sekretariatet) og har iøvrigt ansvaret for foreningens ledelse overfor hovedbestyrelsen.

Vedr. b.

Til medlemmer af tjenestetidsudvalget, der har 5 medlemmer, vælger hovedbestyrelsen 4 medlemmer. Formanden for udvalget er DLF formand.

Udvalget er rådgivende og ansvarlig overfor hovedbestyrelsen i sager vedr. tjenestetidsspørgsmål.

Vedr. c.

Til medlemmer af kørselsudvalget, der har 5 medlemmer, vælger hovedbestyrelsen 4 medlemmer. Formanden for udvalget er DLF næstformand.

Udvalget er rådgivende og ansvarlig overfor hovedbestyrelsen i sager vedr. kørselsfordelingen m.v.

Hovedbestyrelsen udarbejder nærmere retningslinier for udvalgenes arbejde og fastlægger forretningsordenen for udvalgene.

Vedr. regionaludvalg eller driftsområdeudvalg.

Udvalget vælger blandt de tiltrædende afdelingsformænd en formand for udvalget. Denne er født medlem af forretningsudvalget. Udvalget sikres derved direkte forbindelse til forretningsudvalget.

Udvalget drøfter fælles problemer i området, ture, velfærd, oplysning, fælles kongresforslag m.v.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt.

Vedr. lokalafdelingen.

På den ordinære generalforsamling vælges formand og bestyrelse samt hovedbestyrelsesmedlem (ud over formanden).

Formanden tiltræder regionaludvalget (DO-udv.).

Afdelingen udpeger delegerede til kongres.

Afdelingen løser lokale opgaver.

Ved dette strukturforslag sikres alle afdelingsformænd en placering i hovedbestyrelsen (så længe de beklæder posten som afd. formand) og skaber derved en direkte forbindelse fra det enkelte medlem og den enkelte afdeling til hovedbestyrelsen, hvor de principielle linier fastlægges og principielle afgørelser træffes. Ligeledes sikres et direkte valg til hovedbestyrelsen i modsætning til nugældende love, hvor efter det er kongressen, der foretager valget. Forretningsudvalgets sammensætning og de foreslåede regionale udvalg (DO-udvalg) sikrer ligeledes, at alle områder er direkte placeret i den daglige ledelse af foreningen. Den foreslåede opbygning skulle medvirke til at skabe bedre forbindelse mellem organisationens forskellige led, og på en direkte måde lade medlemmerne være medbestemmende ved valg af ledelse.

Dette forslag vil helt naturligt medføre forøgede udgifter, ligesom ansættelse af sagkyndig bistand også vil belaste økonomien. Vi må derfor stille os selv det spørgsmål: »Har vi råd til at lade være?« Vi tror det ikke! Jo mere vi investerer i en effektiv og levende organisation, jo bedre resultater vil vi kunne kæmpe os frem til, til gavn for den enkelte og hans familie, og til styrkelse af DLF.

trukket tilbage

Forslag fra Fredericia afdeling.

1. Afd. foreslår at DLF ansætter en forretningsfører som rådgiver og daglig leder af DLF's kontor. Stillingen besættes med en cand. jur., merkonom, HD'er eller en erfaren leder fra det private erhvervsliv.
2. Ingen forhandling med generaldirektoratet må afsluttes, før forhandlingsudkastet er godkendt af hovedbestyrelsen eller et eventuelt forretningsudvalg.

Om punkt 1: Det er nu på høje tid, at vi i DLF får en medarbejder der er lige så dygtig som de specialuddannede forhandlere der er i generaldirektoratet. Det har jo desværre vist sig at de aftaler, der hidtil er indgået for ofte ikke har

tjent de menige medlemmers interesse. Ovennævnte medarbejder vil ved sin daglige virke på DLF's kontor være til stor fordel, både for foreningens ledelse og de enkelte medlemmer.

Ved samtaler med kolleger fra mange driftsdepoter er det bekræftet, at der er en udbredt stemning for at få gennemført ovennævnte forslag, da det jo er kendt at andre mindre foreninger har haft særdeles stor fordel af at have en hvervet forretningsfører.

Om punkt 2: Dette forslag er affødt af medlemmernes utilfredshed med forhandlingsresultaterne gennem mange år, hvor det tydeligt viste sig, at forhandlerne havde meget lidt føling med lokomotivmændenes daglige arbejde, og den enorme forandring af arbejdsvilkårene der er sket efter K 74 i særdeleshed.

Men hvis et forhandlingsudkast gennemarbejdes af en forretningsfører og godkendes af lokomotivmænd som selv forretter daglig tjeneste, er der store muligheder for at resultatet bliver tilfredsstillende for medlemmerne.

trukket tilbage

Vedr. tjenestetid og ferieforhold, forslag 10-64.

Forslag fra hovedbestyrelsen.

Nedsættelse af en arbejdsgruppe på 5 mand til undersøgelse af alle forslag om arbejdstidsregler. 3 vælges af denne kongres og 2 udpeges af den nye hovedbestyrelse.

vedtaget

Forslag der ikke har været til afstemning eller er trukket tilbage behandles i arbejdsgruppen.

Forslag fra Godsbanegårdens afdeling.

Hovedbestyrelsen eller Tjenestetidsnævnet samler de mest vidtgående forslag fra forudgående kongresser op.

Motivering: En specificering her vil i hovedsagen blive en gentagelse af gamle forslag.

Forslag fra Godsbanegårdens afdeling.

I de år hvor der falder 53 søndage gives der en ekstra fridag.

Motivering: Begrundelsen for kravet om en ekstra fridag, er at vi tidligere har haft denne ordning, men at den åbenbart, ved en fejltagelse, er »tabt« ved de sidste overenskomstforhandlinger.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Søn- og helligdagsfrihedernes antal bør øges til 40 dage pr. år. For hver manglende dag gives der erstatning med 1 permissionsdag.

Forslag fra Rødby Færgeafdeling.

For at opnå ligestilling med det øvrige samfund, bør frida- genes antal forøges til 104 dage + 8 dage for skæve helligdage.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Søn- og helligdagsgodtgørelsen ændres til et weekend til- læg, der ydes fra fredag kl. 14 til mandag kl. 06, samt tillige på helligdage og den efterfølgende nat indtil kl. 06.

Forslag fra Kh afdeling.

Søgne- og helligdage, ordre A paragraf 13, stk. 3. ½ dag erstattes med en hel dag.

Motivering: En dag for en dag.

Forslag fra Kh afdeling.

Skæve helligdage skal ikke modregnes som nu, hvor 8 dage modregnes så tjenestetiden bliver nedsat.

Motivering: Gives som hele dage, der kan søges som ferie- dage.

Forslag fra Kh afdeling.

For alle medlemmer der skal arbejde på højhelligdagene (jul - påske og pinse) skal der for hver dags arbejde ydes en dags frihed som kompensation.

Forslag fra Esbjerg afdeling.

Det foreslås at § 13 i aftale mellem centralorganisationerne og finansministeriet, omhandlende frihed på søn- og helligdage, gennem CO I søges opsagt, og erstattet af en ny aftale der får følgende tekst:

For tjenester på søndage og de udenfor søndage faldende helligdage ydes der tjenestemænd en ½ times frihed for hver times tjeneste. Den optjente frihed søges som orlovsdage. (Jævnfør aftale for hospitalspersonale).

Forslag fra Århus afdeling.

Betaling for overtid påske - pinse - jul, søges erstattet af en ordning med ekstra betaling for præsteret arbejdstime, henholdsvis fravær på gågældende dage.

Motivering: Det er uretfærdigt at nogle ifølge tur flere år i træk kan være uheldige at arbejde op til 10-12 timer pr. dag alle højhelligdage uden ekstra betaling, medens andre der er heldige at have fri de fleste af nævnte dage, opnår helligdagsbetaling for overskridelse af tjeneste på blot en enkelt arbejdsdag.

Forslag fra Ålborg afdeling.

Der skal så vidt muligt gives 40 SH-fridage pr. år. For hver der mangler ydes 1 ekstra permissionsdag.

Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer i tidsrummet kl. 17 dagen før til kl. 8 dagen efter.

Motivering: Med det meget søndagsarbejde det kørende personale har finder vi det rimeligt at antallet udvides til 40. SH- og helligdagsbetalingen udvides til at gælde fra fredag kl. 17 og på helligdage fra kl. 17 til 6 dagen efter.

Motivering: Kompensationen skal gælde i samme tidsrum som for arbejderne på det private arbejdsmarked.

Forslag fra Korsør afdeling.

Bestemmelsen, om at natpenge kun ydes for effektiv tjeneste, bør ændres, så ydelsen uanset ophold gives for hele tjenesten.

Motivering: Hele tjenesten er ubekvem, når der lægges beslag på personalet i de triste timer.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Intet lokomotivpersonale må forrette mere end 40 timers tjeneste mellem kl. 22-06 pr. måned.

Bem.: Da nattjeneste er den mest opslidende tjeneste, bør den begrænses så meget som muligt, samt fordeles jævnt på alle lokomotivmænd.

Forslag fra Nyborg afdeling.

DLF Ng. afd. henstiller til hovedbestyrelsen at arbejde for at nattimetallet i rg. turene begrænses til højst 1/3 af månedsnormen.

Motivering: I lighed med strækningsturenes 50 timers begrænsning, ønskes også en beskyttelse af personalet i rg. turene.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Ophold på 6 timer og derunder i tidsrummet 17-6 beregnes som fuld tjenestetid.

Motivering: Et ophold på 6 timer og derunder i det nævnte tidsrum, for lille til at blive udhivlet på.

Forslag fra Århus afdeling.

Der ydes altid natpenge for fuld tjeneste mellem kl. 21 og 6.
Motivering: Natpenge bør følge tjenestefordelingen når der angives fuld tjeneste.

Forslag fra Århus afdeling.

Tjeneste mellem 21–5 må ikke overstige 5 timer, med forbedelse og afslutning.

Motivering: 1 dag har vi 8 timer når mere end 2 timer falder mellem 23–7. De 5 timer må være maximum, og fra 21–6.

Forslag fra Ålborg afdeling.

For tjeneste mellem 17–22 og 22–6 forhøjes tjenestetidsberegningen med henholdsvis 50 og 100%.

Motivering: Den uregelmæssige tjeneste med forskellige mødetider medfører en hurtigere nedslidning med svigten- de helbred til følge.

Forslag fra Fredericia afdeling.

For alle tures vedkommende samt reserven må der ikke forekomme mere end 50 nattimer i tidsrummet kl. 22–06 pr. måned.

Motivering: Af menneskelige og sikkerhedsmæssige grunde.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

UA-beregningen tages op til revision. Tidsrummet for hvilken UA beregnes blev forlænget betydeligt ved de sidste overenskomstforhandlinger.

forkastet

Forslag fra Rødby Færgeafdeling.

Godtgørelse for UA-tid skal tilfalde den enkelte, som indtjener den. Friheden skal ligesom nu gives som permis- sionsdage.

forkastet

Forslag fra Helsingør afdeling.

Genindførelse af u/a tid med personlig opgørelse.

Motivering: Det er det mest retfærdige, da nogle ture har megen natjeneste.

trukket tilbage

Forslag fra Korsør afdeling.

Lokomotivpersonalet skal have mindst 3 timers tjenestetid pr. måned til at foretage rettelser og til at sætte sig ind i disse.

Motivering: Personalet skal honoreres for den tid DSB beslaglægger. Hverken andre medarbejdere ved DSB eller på andre arbejdspladser pålægges gratis ekstraarbejde i fritiden.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Hviletiden mellem to døgnshovedarbejder udgør mindst 14 timer, disse skal kunne tilbringes i hjemmet.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Overtid på hverdage beregnes med et tillæg på 50% af overtiden, overtid på søn- og helligdage samt overtid i tiden kl. 22–06 dog med 100%.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Reglerne for tjenesten pr. dag ændres, så ingen tjeneste beregnes for mindre end 6 timer, den maksimale tjenestetid

må ikke overskride 9 timer. Falder der 2 timer eller mere i tidsrummet 22–07, må tjenesten dog ikke overskride 7 timer. Hvis tjenesten er på 6 timer eller derover, skal der i turene indlægges og anføres en pause på 29 min. Der skal i pausen være adgang til toilet og håndvask.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Der beregnes fuld tjeneste fra mødetidspunktet på hjem- stedet til fratrædelsestidspunktet på hjemstedet.

Bem.: Det føles urimeligt, at ophold på fremmed depot skal regnes som frihed. Dette forøger vort fravær fra hjemmet i urimelig grad og føles i realiteten som en forøgelse af tjene- stetiden udover det i samfundet normale.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Ved tilrettelæggelse af turene udarbejdes disse, så der på 5 arbejdsdage forekommer minimum 30 timer, maksimum 38 timer pr. uge.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Det skal pålægges CO I, at der ved de næste overenskomst- forhandlinger indføres en mulighed for hensyntagen til mi- noritetsgruppers specielle områder. For vores specielle ar- bejdsområde bør denne mulighed udnyttes til at få nedtrap- pet den ugentlige tjenestetid til 35 timer.

Forslag fra Korsør afdeling.

Kongressen pålægger organisationen at få arbejdstidsregler og kørselsfordelinger tilpasset samfundsudviklingen.

Motivering: At arbejdstidsreglerne er ude af takt med samfundsudviklingen understreges af den kendsgerning, at lokomotivpersonalet har 33 arbejdsdage mere om året end alle andre og dermed ikke samme rekreative muligheder. Men trods mindre frihed og flere dage at sprede tjenesten over er arbejdssituationen nådeløst hård. Der må skabes mere balance i denne ulighed.

Forslag fra Helsingør afdeling.

Egentlig rangerarbejde med My-Mx-Mz skal tidsbegrænses – 30 min.

Motivering: Førepladsen er ikke beregnet til rangerarbej- de.

Forslag fra Helsingør afdeling.

Tjenestetidsregler der giver fuld tjeneste fra mødetids- punkt til fratrædelse på hjemstedet.

Motivering: For at få tålelige arbejdsforhold.

Forslag fra Nyborg afdeling.

DLF Ng. afd. foreslår 8 timers reglen fjernet.

Motivering: Jævnfør arbejderbeskyttelsesloven på det pri- vate arbejdsmarked, samt lokomotivførernes sikkerheds- mæssige ansvar.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Ved tjeneste på 5 timer eller derover der sluttes efter kl. 6 må der ikke påbegyndes tjeneste igen i samme kalender- døgn.

Motivering: Ved hjemkomst efter kl. 6 anses det ikke for muligt at få udsovet så lkf. kan begynde tjenesten udhivlet inden efter kl. 24.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Overgangen på 8 timer imellem tjenesterne på hjemsteds- depotet. fjernes fra arbejdstidsaftalen.

Motivering: Ingen lokf. kan tage ansvar for togfremførelse efter en pause på 8 timer på hjemstedet.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Bestemmelsen om 11 timers ophold på hjemstedet, forhøjes til 12 timers ophold.

Motivering: Lokopersonalet har i dag længere afstand imellem tjenestestedet og bolig.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Aftenfrihed.

For at en aftenfrihed kan opfylde betingelserne, skal tjenesten slutte senest kl. 18.00 før og tidligst påbegyndes kl. 7.00 efter.

Motivering: Tidspunkterne en naturlig placering i forbindelse med begrebet aftenfrihed.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Tjeneste før fredag skal slutte senest kl. 16.00 og må tidligst påbegyndes kl. 7.00 efter fredag.

Motivering: En bedre tilrettelæggelse for den enkelte, af deres fridage.

Forslag fra Århus afdeling.

I aftalen om tjenestetidsregler ønskes disse ord og sætninger slettet: Undtagelsesvis – Skønner det forsvarligt – Så vidt muligt – Tilstræbes.

Motivering: Dette vil lette fortolkningen af reglerne.

Forslag fra Århus afdeling.

Undtagelsesvis 11 timer mellem tjenesterne.

Motivering: Vi har i dag en regel som siger, 8 timer mellem tjenesterne; det er for lidt, vi må op på 11 timer som minimum, og i tilslutning til reglen som siger »ikke i forbindelse med tjeneste som påbegyndes eller afsluttes før kl. 21–6«.

Forslag fra Århus afdeling.

Ophold ude under 6 timer skal være fuld tjeneste.

Motivering: Nu har vi 1/3 tjeneste. Forslaget skal ses som en begyndelse til fuld tjeneste fra mødetidspunkt til afslutningstidspunkt på hjemstedet.

Forslag fra Ålborg afdeling.

Der skal beregnes fuld tjeneste fra tjenestens begyndelse til afslutning på hjemstedet.

Motivering: Forslaget motiverer sig selv.

Forslag fra Ålborg afdeling.

Hovedbestyrelsen skal arbejde på at få reglen om 8 timers overgang mellem to tjenester slettet.

Motivering: 8 timers reglen var bl.a. en af betingelserne for indførelsen af 5 dages ugen. Da lokomotivmændene ikke har 5 dages uge finder vi at denne regel ikke bør gælde for os.

Forslag fra Ålborg afdeling.

En påbegyndt tjeneste skal godskrives med mindst 6 timers tjeneste.

Motivering: Med de afstande der i dag er mellem hjem og arbejdsplads findes det urimeligt at man kan tilkaldes for at udføre tjenester af kortere varighed.

Forslag fra Ålborg afdeling.

Rh.-tjeneste i hjemmet og på depotet godtgøres med fuld tjeneste. Der ydes SH.-betaling for denne tjeneste efter gældende regler.

Motivering: Forslaget motiverer sig selv.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Tjenesten før en fredag skal slutte senest kl. 16. Tjenesten efter en fredag kan tidligst påbegyndes kl. 06.

trukket tilbage

Forslag fra Fredericia afdeling.

Fast fredag hver 6. dag for reservepersonalet.

Motivering: Såfremt fridagene falder fast, bedre tilrettelægning af friheden.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Dobbelte fridage.

Dobbelte fridag skal falde lørdag–søndag, såfremt dette ikke har kunnet lade sig gøre, men lagt på andre af ugens dage, skal der erstattes, efter samme beregningsgrundlag, som manglende S.&H. frihed.

Motivering: For at sikre personalet så meget frihed på lø.–sø. som muligt.

Forslag fra Århus afdeling.

Der indføres en ordning med 52 dobbelte fridage årligt, i henhold til hovedaftalen.

Motivering: Denne fridagsordning vil give mere samlet frihed i hjemmet, til den enkelte.

forkastet

Forslag fra Ålborg afdeling.

Antallet af dobbelte fridage forhøjes fra 18 til 36. Erstatningsregler for manglende forhøjes fra 33 1/3 til 50%.

Motivering: Forslaget motiverer sig selv.

forkastet

Forslag fra Odense afdeling.

Tjenestetid over 7 timer 4 minutter, beregnes som overtid og overtiden for den enkelte måned omregnes til frihed.

Motivering: For at undgå for lange og for korte tjenester, skal tjenesten tilrettelægges så nært som muligt den daglige norm.

Forslag fra Kh afdeling.

Ordre A: paragraf 7–8 i arbejdstidsreglerne slettes.

Motivering: For at undgå tjenestefrit ophold.

Forslag fra Kh afdeling.

Køre- og sejlpenge.

Når og hvis køre- og sejlpenge skal genforhandles, må vi forlange at DLF's hovedbestyrelse, forhandler på lokomotivpersonalets vegne uden om CO I og JFU.

Motivering: Hvor er solidariteten henne, når det drejer sig om kroner og ører.

forkastet

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Der udbetales timepenge for al tjeneste over 9 timer, beregnet fra tjenestens begyndelse på hjemstedet til tjenestens afslutning på hjemstedet.

Motivering: Da man må formene at kørepengene enten afskaffes eller beksattes, samt at man vil godkende timepenge for 9 timers fravær som skattefrie.

Forslag fra Fredericia afdeling.

Reservepersonalet skal have tjeneste 5 dage forud.

Motivering: Bedre mulighed for tilrettelægning af friheden.

Forslag fra Odense afdeling.

Spisepause for lokomotivpersonale i strækningstur, der må ikke tilrettelægges tjeneste på 5 timer og derover uden der falder en spisepause (denne pause markeres i turen).

Motivering: Da alle medansatte i DSB har krav på spisepause op til 29 minutter uden lønafkorting, finder Od. afd. det på tide, at strækningsturene også får denne tid, så man ikke er tvunget til spisning i førerrum under kørslen.

Forslag fra Århus afdeling.

Der ydes altid betaling for ikke anvist soverum i forbindelse med udstationering.

Motivering: Da man ved anvist soverum ikke har mulighed for at modtage gæster og familiebesøg.

forkastet

Forslag fra Århus afdeling.

Længere ferie for lokomotivførere over 50 år.

Motivering: Efter de 50 år er der større behov for hvile.

Vedr. lønninger forslag 65-71.

Forslag fra hovedbestyrelsen.

Der arbejdes for, at lokomotivassistenten ved ansættelse lønmæssigt placeres i 13. lrm.

trukket tilbage

Forslag fra Godsbanegårdens afdeling.

Idet vi pålægger hovedbestyrelsen om at arbejde på at hæve lokomotivpersonalets løn, til et for håndværksuddannet under jern og metal, og arbejdets ansvar rimeligt niveau.

Motivering: Som begrundelse for forslaget kan nævnes ønsket om at vi får en debat på kongressen, der evt. munder ud i en målsætning, om lokomotivpersonalets fremtidige lønplacering. Både ved en kommende lønningslovs revision og ved generelle lønforhandlinger, er det af største vigtighed at vi har et sigte i vore forhandlinger med DSB om vor lønmæssige placering. Det kan fremhæves, at vi som kategori er spredt over alt for mange lønrammer.

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Lokomotivpersonale skal ved antagelsen begynde i 13. lønramme, efter 4 års ansættelse automatisk oprykning til 17. lønramme.

Bem.: Det er rimeligt at starte i 13. lrm., hvor begyndelseslønnen for hovedstadsområdet er ca. 46 kr. for en faglært indenfor DSB. Begyndelseslønnen i 13. lrm. er 43,36 kr. pr. time. Lønnen i 13. lrm. er altså mindre, men måske lige meget værd, når ansættelsesvilkårene tages i betragtning.

trukket tilbage

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Ved førstkommande lønforhandling i 1979 oprykkes lokof. i 17 lrm. til nuværende 20 lrm. Lokof. i 15. lrm. til 17 lrm., lokof. 13 lrm. til 15 lrm., lokoass. 9 lrm. til 13 lrm.

Motivering: Da man må forvente at kørepenge enten forsvinder eller bliver fuldt beskattet, vil dette forslag give en rimelig kompensation.

trukket tilbage

Forslag fra Struer afdeling.

Lokomotivassistenter skal, når de bliver lokomotivfører, placeres i 13. lrm. som nu. Efter 9 år i denne lrm. og efter 3

alderstillæg placeres de i 17. lrm. Efter 9 år eller efter 3 alderstillæg placeres de i 19. lrm., som under alle omstændigheder skal være nået inden 60 år.

De nuværende lokomotivførere placeres som følgende: De lokomotivførere som har været 9 år i 13. lrm. oprykkes i 17. lrm. Lokomotivførere i 15. lrm. oprykkes i 17. lrm. De lokomotivførere som er i 17. lrm. oprykkes i 19. lrm. efter 9 år i 17. lrm. og senest når de 60 år, de lokomotivførere som er i 18. lrm. oprykkes alle i 19. lrm.

Motivering: Lokomotivpersonalet har i mange år været lønmæssig placeret for dårligt i forhold til det arbejde vi udfører.

trukket tilbage

Forslag fra Kb afdeling.

Der arbejdes for at lokomotivassistenten placeres højere ved grundplaceringen.

Stillingsvurdering.

Motivering: Den dårlige aflønning.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Kh afdeling.

Ved udvælgelsen af kørelærere er det ikke anciennitet men kvalitet der er afgørende.

vedtaget

Forslag fra Helgoland afdeling.

Kongressen anmodes om så kraftigt som muligt at tage lokomotivmændenes lønspørgsmål op til behandling, da vi må have meget tilgode grundet den store rationalisering og eenmandsbetjening, radio m.m.

henvist til hovedbestyrelsen

Vedr. uniformer og frirejser, forslag 72-82.

Forslag fra Helgoland afdeling.

Kongressen anmodes om at arbejde for at vi får de gamle uniformer i lighed med søfartens, da det brune tøj ikke er til at holde rent, det er for dyrt med al den rensning.

Ligeledes forlanger vi også en bedre kvalitet.

trukket tilbage

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Sort og blå beklædning tilbage til lokomotivpersonalet. Denne beklædning bør være af betydelig bedre kvalitet end den, der udleveres nu.

Bem.: Den nuværende beklædning er meget modtagelig for olie og dermed meget svær at holde ren. Tilligemed er beklædningen meget kold at benytte om vinteren.

trukket tilbage

Forslag fra Helsingør afdeling.

Genindførelse af sorte uniformer for lokomotivpersonalet.

Motivering: Det er den mest praktiske.

trukket tilbage

Forslag fra Kb afdeling.

Uniform: Tildeling af beklædningsgenstande skal ske efter pointsystem.

Motivering: Den enkeltes mulighed for at vælge beklædningsgenstande som han mener dækker hans behov.

vedtaget

Forslag fra Nyborg afdeling.

Afd. henstiller til hovedbestyrelsen at foranledige, at benklæder også kan fås i en ulden kvalitet til vinterbrug.

er gennemført

Forslag fra Fredericia afdeling.

Hue og beskyttelsesbeklædning, farven brun ændres til mørkeblå.

Motivering: Hue og benklæder er meget udsatte for snavs og oliepletter, og dette ses ikke på farven mørkeblå.

trukket tilbage

Forslag fra Struer afdeling.

Der indføres levering af arbejdsbeklædningsgenstande efter pointsystem.

Motivering: For at give hver enkelt lejlighed til at erhverve de beklædningsgenstande de pågældende slider mest på, f.eks. bruger nogle ikke hue, andre ikke pjækkert.

trukket tilbage

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Uniformsfarven ændres fra den nuværende brune, til sort eller mørkeblå, for lokopersonalet.

Motivering: Den brune farve egner sig ikke for vort arbejde, synes hurtigere snusket, der henvises til at søfarten har fået ændret farven.

trukket tilbage

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Pensionerede lokomotivmænd beholder deres permanente frikort til deres død.

Motivering: Det kan ikke være de store summer der er sparet ved at inddrage kortet, kontra udskrivning af og kontrol med fripasregnskabet.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Rødby Færge afdeling.

Frيرهjemler bør kunne anvendes til DSB-rutebiler, hvor disse erstatter tog.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Nyborg afdeling.

Afdl. henstiller til hovedbestyrelsen at optage forhandling med Gdr. om fripasordningen til at omfatte gyldighed til rutebiler, hvor disse erstatter nedlagte personbaner.

henvist til hovedbestyrelsen

Vedr. uddannelse og oplysning, forslag 83-87.

Forslag fra hovedbestyrelsen.

Oplysningsarbejde.

Oplysningsarbejdet ledes af hovedbestyrelsen som ansvarlig, medens den valgte hovedkasserer varetager det planlæggende og manuelle arbejde.

vedtaget

Forslag fra hovedbestyrelsen.

I en ordinær kongresperiode lægges følgende ramme for møde- og kursusvirksomhed:

1. Informationsmøde afholdes omkring midten af kongresperioden med deltagelse af hovedbestyrelse, afdelingsformænd og en repræsentant derudover fra afdelingen.
2. Der afholdes mindst 2 formandsmøder i kongresperioden.
3. Orienteringsmøde afholdes hvert år i oktober måned med deltagelse af afdelingernes medlemmer inden for et driftsdepotområde.
4. Fællesmøde afholdes senest 6 måneder før ordinær kongres.

5. Der afholdes minimalt 2 ugekursus årligt for tillidsmænd og medlemmer.

6. Der afholdes et week-endkursus årligt for nye bestyrelsesmedlemmer og nye medlemmer.

vedtaget

Forslag fra Århus afdeling.

DLF indkalder og bekoster efter behov møde med alle foreningens sikkerhedsrepræsentanter.

Motivering: Dette for at koordinere og prioritere sikkerhedsrepræsentanternes arbejde.

vedtaget

Forslag fra Fredericia afdeling.

Der afholdes tillidsmandskursus 1 gang årligt i tjenestetidsregler, turtilrettelæggelse samt i syge- og pensionsregler.

Motivering: Mange tillidsmænd er for dårligt orienteret.

vedtaget

Vedr. forskellige foranstaltninger, forslag 88-108.

Forslag fra Godshanegårdens afdeling.

Lommebøgerne bringes tilbage til den oprindelige størrelse og standard.

Motivering: Lommebogen, der har afløst den tidligere, er under al kritik.

vedtaget

Forslag fra Helgoland afdeling.

Kongressen skal arbejde for at vi får den gamle lommebog igen i forbedret udgave, den nuværende er meget utilfredsstillende.

trukket tilbage

Forslag fra Helsingør afdeling.

DLF bør selv udgive en ordentlig lommebog.

Motivering: Den vi har fået er for dårlig.

trukket tilbage

Forslag fra Nyborg afdeling.

Kalenderinstikket får samme linieafstand som den sidst udleverede (1977) lommebog, og samme noteringsrækkefølge for emulomenter. Jævnf. formular M 152.

Motivering: Manglende plads til notater og en lettelse ved månedsopgørelsen.

bortfaldet

Forslag fra Ålborg afdeling.

DLF's hovedledelse skal udvirke at kalenderen i lommebogen næste år bliver indrettet med dobbelt linieafstand pr. dato.

Motivering: Der er ikke plads nok til de notater vi har brug for.

bortfaldet

Forslag fra Ålborg afdeling.

DLF udmeldes af LO og søges optaget i FTF snarest muligt.

Motivering: Solidariteten fra LO over for tjenestemændene er meget lille, og afdelingen finder at vore interesser vil blive bedre varetaget i FTF.

trukket tilbage

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Kongressen udtaler sin mistillid til den måde LO varetager lokomotivmændenes interesser på.

forkastet

Forslag fra Århus afdeling.

Der tilgår alle DLF's medlemmer et årligt driftsregnskab så snart et sådant foreligger.

Motivering: Foreningens medlemmer får derved bedre mulighed for at følge med i, hvordan foreningskontingentet bliver administreret.

vedtaget
(bringes i DLT)

Forslag fra Korsør afdeling.

Afdelingerne skal ved lystrik bekendtgøres med protokol over førte forhandlinger.

Motivering: Uden kendskab til forhandlingsreferater kan medlemmerne ikke bedømme organisationens aktivitet.

trukket tilbage

Forslag fra Korsør afdeling.

Organisationen skal underrette afdelingerne om nedsatte udvalg og om resultatet af udvalgsarbejdet. Samme underretning gives om projektgruppearbejde.

Motivering: Information på disse områder giver medlemmerne mulighed for at følge og vurdere organisationsarbejdet.

vedtaget

Forslag fra Korsør afdeling.

Hovedbestyrelsen arbejder på at få lempet pigtrådsspærningen på de depoter, hvor den praktiseres.

Motivering: Lokomotivførere, som er bosiddende i de pågældende byer, men kommet i klemme ved at søge ud, skal kunne søge opslåede stillinger i 17. lrm. og komme i betragtning på lige fod med dem, der er tjenstgørende ved pågældende depot.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Helsingør afdeling.

Den daglige ledelse af DLF må kunne indskrænkes.

Motivering: Af økonomiske grunde.

bortfaldet

Forslag fra Helsingør afdeling.

Udnævne lkf. E. Greve Petersen til ærmedlem.

Motivering: For hans mangeårige arbejde for DLF.

vedtaget

Forslag fra Kb afdeling.

Kantineforhold.

Medindflydelse på besparelser.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Korsør afdeling.

Der må snarlig skabes forbedringer af arbejdspladsen på lokomotiverne og af vore opholdslokaliteter.

Motivering: Forholdene er under al kritik.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Nyborg afdeling.

Hovedbestyrelsen optager forhandling med DSB om følgende ændringer på MH.

At der skabes bedre benplads under førerbordet, især den skarpe kant ud for højre knæ fjernes, der monteres læderskørt, der monteres fodhviler i hele udskæringsbredden, der monteres defroster.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Nyborg afdeling.

Foreslår at der monteres læderskørt omkring rørene til førerbremseventilerne. My-Mx.

Motivering: For at undgå træk.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Århus afdeling.

Forbedring af opholdsværelsernes standard som skal være gennemført til 1981.

Kravene til værelsernes standard må være at de skal være støjfrie, rene og hensigtsmæssige møblerede, der skal være telefon, separat bad og toilet skal forefindes i forbindelse med hvert enkelt værelse. Ligeledes skal der være begrænsning af benyttelsen.

Motivering: De værelser lokopersonalet er henvist til at benytte til overnatning eller pauser, forefindes de fleste steder i saneringsmodne bygninger. Der er megen støj på grund af manglende isolering, og da benyttelsen er for intens, er der ikke tilstrækkelig mulighed for ordentlig udluftning og rengøring.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Næstved afdeling.

Næstved afdelingen foreslår, at hovedbestyrelsen søger gennemført en tilbygning af den bestående perronkiosk imellem 3-4 spor på Kh. Nuværende perronkiosk formes som en pavillon med personalefaciliteter, som passende opholdsrum for afløsningspersonale.

Toiletrum med håndvask, evt. med et passende mindre kontor for den fungerende trafikassistent.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Den gennemførte ordning med ansøgning om deltidsarbejde efter pensionering, søges ændret til at lokopersonale over 55 år på turvalgslisten kan søge halvtids arbejde for 1 år ad gangen, samt halv pension og halv løn.

Motivering: Denne ordning vil virke som enegentlig sabatordning, hvad lokopersonalet fuldt ud har fortjent med de arbejdstider og det stressende arbejde vi udfører.

henvist til hovedbestyrelsen

Forslag fra Kalundborg afdeling.

Hovedbestyrelsen stiller ved kommende forhandlinger krav om at lokomotivpersonalets pensionsalder, beregnes med 1¼ år fra det fyldte 30'år, samt frivillig afsked uden afkortning i pensionen ved 60 år.

Motivering: Forslaget er en genfremsættelse af et tidligere vedtaget forslag, vi mener at der nu må sættes mere ind på at få det gennemført, idet vort arbejdes karakter og vore mange kollegers førtidspensionering.

henvist til hovedbestyrelsen

Punkt 8. Valg.

- a) lokomotivfører K. B. Knudsen, Gb
 b) » G. A. Rasmussen, Gb
 c) lokomotivass. N. Kristensen Kh
 d) Område øst for Storebælt:
 lokomotivfører R. Mortensen, Gb
 » P. E. Svendsen, Gb
 » V. E. Nielsen, Gb

Område vest for Storebælt:

- lokomotivfører K. D. Kristensen, Ar
 » O. H. Hansen, Fa
 » V. Dorner, Es
 » F. C. Christensen, Ab
 » B. S. Kristensen, Str

- e) Område øst for Storebælt:
 lokomotivfører K. M. Nielsen, Gb
 Lokomotivass. F. P. Hansen, Kh
 » G. Segato, Gb
 » J. A. Olesen, Kh

Område vest for Storebælt:

- lokomotivfører F. R. Mølgård, Fa
 » A. K. Johansen, Ng
 » K. R. Christensen, Str
 » G. E. Nielsen, Ar

- f) lokomotivfører C. M. Clausen, Es
 lokomotivass. F. L. Nielsen, Kh
 g) lokomotivfører J. A. D. Thillemann, Gb
 » M. B. Pedersen, Ar
 » V. Dorner, Es
 h) lokomotivfører F. R. Mølgård, Fa
 lokomotivass. J.A. Olesen, Kh
 i) lokomotivfører A. K. Johansen, Ng
 » N. S. G. Christensen, Ar
 lokomotivass. Fl. Nielsen, Kh



E. C. L. Christiansen Hgl A. Thomsen Vg P. A. L. Jørgensen Od.



J. A. R. Eriksen Pa C. P. Buchwaldt Pa F. V. P. Hvam Rd H. Sprenger Rf.



P. E. Christensen Rf S. A. A. Hansen Fh E. Jensen Tdr.

Plejhjemmet Jernbanebo

I oktober måned tages jernbanemændenes plejecenter Jernbanebo i Nyborg i brug, men der er endnu ikke ventelister, så hvis du kender en ældre kollega eller pårørende, som har brug for et plejhjemsophold, så kan det nås endnu.

Et plejhjem regnedes tidligere som den sidste station i livet, og det medfører ofte, at ældre mennesker – og for den sags skyld også yngre svagelige, betragter et plejhjem som den sidste udvej.

Sådan er det ikke idag. Et moderne plejecenter kan ofte give patienterne nyt mod på livet, og der findes adskillige tilfælde, hvor et plejhjemsophold er af kortere varighed, således at tilbageflytning til egen lejlighed kan finde sted, som det f.eks. ofte sker, når kun den ene af et ægtepar har været på plejhjem, og den anden ægtefælle har opretholdt hidtidige lejlighed.

I Jernbanebo er der 28 plejhjemspladser, det vil sige ét-værelses lejligheder med thekøkken og selvstændigt bad og toilet.

Der er 10 beskyttede boliger med rigelig plads til et ægtepar, og disse lejligheder er tilknyttet plejhjemmet, således at nødvendig hjemmehjælp, evt. middagsmad leveres fra plejhjemmet. Der er døgnvagt, således at sygehjælp hurtigt kan rekvireres over det interne telefonanlæg, ligesom plejhjemmets fælleslokaler kan benyttes.

Der er endvidere regnet med dagpleje på hjemmet, hvor særlige terapilokaler er indrettet til brug for alle centrets beboere.

Hvem kan indstilles til ophold i Jernbanebo?

De fire jernbaneorganisationer, der står bag opførelsen af plejecentret, har tidligere gennem artikler i fagbladene redegjort for byggeriet og muligheden for indstilling til optagelse, vi skal derfor her kun kort gentage, at alle kan indstilles, men jernbanemænd og deres familie har fortrinsret til optagelse.

Indstillingen sker på grundlag af blanketter, der fås gennem social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen, og som fremsendes til »visitationsudvalget«. Når visitationsudvalgets godkendelse forelig-

ger har Jernbanebos bestyrelse den endelige indstilling i henhold til godkendt vedtægt for Plejecentret Jernbanebo.

Dette kan formentlig forekomme den enkelte lidt uoverskueligt, og da jernbaneorganisationerne alligevel skal blandes ind i indstillingen, foreslår vi, at alle, der ønsker optagelse, eller pårørende til de pågældende, sender et par ord eller ringer til Dansk Jernbaneforbund, Jernbaneforeningen, Dansk Lokomotivmands Forening eller Fællesorganisationen DSB, som derefter vil fremsende en foreløbig blanket til udfyldelse (afkrydsning).

Såsnart denne er modtaget i organisationen, vil der blive rettet henvendelse til kommunen, som så vil yde den nødvendige hjælp til udfyldelse af blanketter og fremsendelse til visitationsudvalg.

Under den sociale lovgivning

Selvom Plejecentret Jernbanebo er en selvejende institution, sker driften på de vilkår, som den sociale lovgivning indebærer, – det er altså ikke et spørgsmål, om man har råd til at søge optagelse i plejecentret.

En plejhjemsplads anslås til at koste ca. 600 kr. pr. dag, men den enkeltes ydelse er begrænset til inddragelse af folkepensionen og 60% af øvrige indkomst.

I de beskyttede boliger må vi regne med en husleje indbefattet andel i plejhjemmets fælles lokaler og personale på omkring 3.000 kr. pr. måned, men den enkelte families ydelse fastsættes til maksimalt 25% af husstandsindtægten.

Det betyder altså, at man i kraft af vor sociale lovgivning ikke behøver at spekulere på, om man nu har råd til en plejhjemsplads eller en beskyttet bolig.

Det vil alene være behovet, der er afgørende for tildeling af pladserne på plejhjemmet og i de beskyttede boliger.