

A blue-toned photograph of a railway track receding into the distance. The tracks are flanked by gravel and cross-ties, creating a strong sense of perspective. In the upper right corner, there is a large, dark number '7'.

7

DANSK
LOKOMOTIV
TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. AUGUST 1980 - 80. ÅRGANG

7

Indhold:

Arbejds miljø	2
Offentlige ansatte bagud i løn	3
Samordningsfradrag	3
»Sig nærmer tiden«	
CO-information	4
Analyse af offentlige ansatte	5
Rimeligt at se på arbejdstiden	5
I nøden skal man kende sine venner	6
DSB-nyt	7
Inflationssignal på T-banen	10
Fra medlemskredsen	
Nostalgi/Realitetssans	12
Læserindlæg	13
Generationsskifte eller tomgang	13
Fagbevægelsens interne uddannelse	15
DSB-skolens kursusoversigt	
2. halvår 1980	17
Personalia	18

Redaktører:

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

Redaktion og ekspedition:
Hellerupvej 44, Hellerup.
Telefon (01) 62 72 69.
Kontortid 9-16.
Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri
Howitzvej 49.

Det er en væsentlig ting i lønmodtagerens arbejds-situation, at befinde sig godt på arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at denne indrettes på en måde, der imødekommer fysiske og psykiske krav.

Mulighederne for at nå de rette forhold er mere eller mindre let. Jernbanernes lokomotiver og andre trækraftenheder kan være vanskelige at indrette, så alle miljøhensyn efterkommes. Lokomotiverne skal have presset et maskineri i en kasse af hensyn til profil og vægt. Derved stilles særlige krav til konstruktørerne.

Det er som allerede nævnt væsentligt, at lokomotivet som arbejdsplads indrettes, så den ikke belaster fysisk og psykisk udover rimelige grænser. For vort vedkommende har der gennem årene været et godt samarbejde med DSB's maskinafdeling om udformning af førerpladsen, når nye lokomotivtyper blev til på tegnebrædtet. Derved har brugerens praktiske viden og erfaring kunnet udnyttes, og man undgik kostbare ændringer senere, når lokomotiverne var taget i brug.

Imidlertid betinger en teknisk udvikling, at der tid efter anden må foretages ændringer på lokomotiverne i driften. Der skal nyt hjælpemaskineri i til f.eks. el-varme. Der skal anbringes installationer til automatisk togstop (ATC), til strækingsradio o.s.v. Og det er der ikke i ethvert tilfælde taget hensyn til, da lokomotiverne blev konstrueret.

Her er der en brist i det ellers gode samarbejde, idet der i den senere tid er forekommet en række henvendelser fra vor side med anke over anbringelse af nye installationer. Helt enkelt fatter vi ikke, at det vi må kalde manglende hensyn til arbejdspladsens indretning, kan opstå i en tid, hvor det er almindeligt anerkendt, at arbejdspladsen skal være rigtigt indrettet. Det er ubegribeligt, at der ikke fra DSB's side tages højde for en godkendelse fra lokomotivpersonalets side. For vi må stå fast på en indretning af arbejdspladsen, der gør arbejdsdagen tilfredsstillende. Sikrer man sig ikke brugerens tilslutning, risikerer man, at denne ikke vil køre med lokomotivet.

De seneste tekniske ændringer har både med hensyn til generende farlig anbringelse og støjmæssig for højt niveau givet anledning til stærke standpunkter, og det ønskes vel ikke. Vi må kraftigt understrege nødvendigheden af større omtanke fra teknikernes side. For det er vel ikke sådan, at disse endnu ikke har opdaget, at vi har fået en lov, som skal sikre en god arbejdsplads.

Stedtil lægsrevision

Af sekretariatsleder Niels Juul
Statstjenestemændenes Centralorganisation I

Efter opfordring fra flere organisationer/fagblade i CO Is medlemsområde skal der i det efterfølgende gives et kortfattet resume om stedtil lægsrevisionen, der var et af resultaterne af de paritetiske nævnss afgørelser i maj måned.

Sagen tog i COI sin begyndelse ved formandskonferencen i august måned 1978, idet det forud herfor ved kurser og medlemsmøder etc. var konstateret, at der var et udbredt medlemsønske om, at der blev set på en revision ved aftaleforhandlingerne i 1979.

Formandskonferencen anbefalede, at CO I medtog en stedtil lægsrevision i sine krav til aftaleforhandlingerne. Efter at sagen havde været drøftet i hovedbestyrelsen, blev den behandlet ved repræsentantskabsmødet den 15. november 1978.

Repræsentantskabet besluttede enstemmigt, at kravet skulle fremsættes i TFU (Tjenestemændenes Fællesudvalg) med følgende tekst:

»Der foretages stedtil lægsjustering på det hidtil anvendte grundlag, men dog således, at tjenestemænd henført til stedtil lægs sats 0 med virkning fra den 1. april 1979 henføres til sats I. Lønde, der ikke hidtil har været stedtil lægsreguleret, reguleres fremtidigt«.

Det viste sig, at også LC (Lærernes Centralorganisation) blandt sine krav havde medtaget stedtil lægsordningen. Forslag om revision indgik derimod ikke i CO IIs og ACs (Akademikernes Centralorganisation) krav, men ved drøftelserne i TFU tiltrådte man, at revisionsforslaget blev fremsat som et fælles TFU-krav, der fik følgende formulering:

»Forbedring af stedtil lægsordningen«.

Under forhandlingernes forløb

fornemmedes det, at arbejdsgiver-siden ikke var ganske uinteresseret i stedtil lægsspørgsmålet, hvilket vel bl.a. havde baggrund i, at der til visse stillinger havde vist sig rekrutteringsvanskeligheder, navnlig i det storkøbenhavnske område og i de større byer i provinsen.

Arbejdsgivernes interesse kunne senere ses på tryk i bemærkningerne til forlængelseslovens § 5, idet man her sagde, at man også skulle kunne afhjælpe skævheder, der skyldes geografiske forskelle i lønning og priser.

Det paritetiske nævn for TFUs område fastsatte ved sin kendelse af 18. maj 1979, at der skulle ske en revision af stedtil lægsordningen.

For skalatrin 1-18 fastsattes følgende procentdele af årslønnen excl. dyrtidstillæg:

Sats	Pct.	(Gl. pct.)
I	2,65	(2,5)
II	5,30	(5,0)
III	7,95	(7,5)
IV	10,60	(10,0)
V	13,25	(12,5)
VI	15,90	(15,0)

Med virkning fra den 1. april 1979 ændredes kommunernes fordeling på stedtil lægssatserne. Til tjenestemænd, der på grund af ændringen vil lide lønnedgang ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg til udligning af nedgangen. I tillægget afkortes enhver lønstigning, dog bortset fra udløste dyrtidstillæg. Merudgift 67 millioner kroner.

Med virkning fra den 1. april 1980 vil der ske stedtil lægsberegning også af det uregulerede almindelige pensionsgivende tillæg på 5.384 kr. Fra samme dato henføres alle sats 0-kommuner (30) til sats I. Merudgift 72 millioner kroner.

Ændringer af kommunernes fordeling på stedtil lægssatserne indebærer oprykning med ét skalatrin af

23.700 tjenestemænd pr. 1. april 1979 og af 4.600 (fra sats 0 til I) pr. 1. april 1980, hvorved 21% af samtlige tjenestemænd, der oppebærer stedtil læg, vil have fået en oprykning.

Tjenestemænd, der ikke oprykkes vil få en omend beskeden forbedring ved de ændrede procent-satser for de enkelte satsområder.

Og kommet så langt kan vel siges, at revisionen har været meget positiv, og CO Is oprindelige krav om bortfald af sats 0 og om indregning af tidligere ikke-regulerede lønde var sluppet med igennem »nåleøjlet«, men der findes ingen medalje uden bagside – og bagsiden af »vor medalje« så 4.900 tjenestemænd (3,7%), som måtte nedrykkes med én sats, og det er bestemt ikke uforståeligt, at disse tjenestemænd mener, at stedtil lægsrevision ikke lige netop er sagen.

Det er imidlertid umuligt at forestille sig en stedtil lægsrevision alene indeholdende oprykninger – der vil uvægerligt også ske bevægelser i den modsatte retning, men sådanne betragtninger er selvfølgelig til liden trøst for de tjenestemænd, der må se sig nedrykket.

Når sats 0 pr. 1. april 1980 er bortfaldet – der var økonomiske grunde til, at det ikke kunne ske tidligere – vil der være sket en væsentlig »sammentrykning« af stedtil lægssystemet. Afstanden mellem bunden og toppen af systemet vil have nærmet sig hinanden, hvilket yderligere forstærkes af oprykningen af de 23.700 førnævnte tjenestemænd pr. 1. april 1979.

At der igennem de seneste år er sket en tilsvarende udvikling på det private arbejdsmarked, kan læses af DAs lønstatistikker. En af de tendenser der tydeligt kan ses på det private område er, at der er sket en indskrænkning i afstanden

»Sig nærmer tiden«

CO-information

4

Sig nærmer tiden, da der mere konkret skal tages stilling til, hvordan en ny omgang aftaleforhandlinger skal håndteres, herunder hvilke endelige krav, der skal stillés.

Løssituationen på det offentlige område er denne gang omgærdet af mere end vanlig interesse, og fra forskellig side har man da også givet udtryk for holdninger hertil, hvilket ikke er unaturligt al den stund, at nedpresningen af de offentligt ansattes lønninger giver sig stadig mere tydelige udslag i form af rekrutteringsvanskeligheder og fastholdelsesproblemer på mange offentlige arbejdspladser.

Om overenskomst- og aftaleforhandlingerne generelt har statsministeren givet udtryk for, at der denne gang ikke vil ske regeringsindgreb. Parterne må selv klare paragrafferne. Det er en holdning, vi er enige i. De offentligt ansatte har ikke råd til flere såkaldte indkomstpolitiske løsninger, der viser sig at være snævre lønpolitiske løsninger – endda kun omfattende offentligt ansatte.

Der er også bemærket, at finansministeren så sent som i juni måned i folketinget har gentaget, at regeringen tilstræber en ligelig udvikling på det private og det offentlige arbejdsmarked *i indeværende overenskomstperiode*. Det ser vi som et udtryk for, at regeringen dog er klar over, at noget er galt på det offentlige område, omend man måske ikke helt har erkendt problemets omfang.

I aviserne har vi dernæst kunnet læse, at nogle borgmestre fra navnlig det sydjyske område har ytret sig om deres ansattes lønninger. Grunden hertil er sikkert ikke, at de nævnte borgmestre herigennem har ønsket at takke deres lokale vælgere, men at man har reelle problemer med at skaffe arbejdskraft på grund

af en løn, der ikke er konkurrence-dygtig.

Også ved flittig avislæsning har vi bemærket, at formanden for metalarbejderforbundet Georg Poulsen, har foreslået nedsat en arbejdsgruppe eller et udvalg. Da vi som sagt kun »har det fra avisen«, kan det selvfølgelig være lidt svært at kommentere forslaget, men vi vover alligevel.

Problemstillingen på det offentlige område kan opdeles i 1) et generelt lønproblem, og 2) nogle skævheder af afgrænset omfang.

Det generelle lønproblem løses ved, at man indfrier den del af taktreguleringen, som benævnes forhandlingsdelen – i folkemunde kaldet efterslæbet – og gør man det, vil også mange af de problemer, som i dag henregnes til skævheder, være løst.

Skævhederne for enkeltgrupper eller enkeltstillinger kan oprettes ved forhandling mellem de implicerede parter, men det forudsætter rigtignok, at der afsættes midler hertil (omklassificeringspulje).

Hvis et evt. udvalgsarbejde kan indledes med, at der fra regeringens side gives meddelelse om, at man har besluttet 1) forlods at aflevere den manglende forhandlingsdel, således at vi starter aftaleforhandlingerne fra samme niveau som det private område, og 2) at man har besluttet forlods at medvirke til en forhøjelse af taktreguleringsprocenten, således at efterslæbsproblemer i fremtiden ikke opstår eller i hvert fald bliver mindre, så vil vi stille os helt positivt over for at indgå i et udvalgsarbejde med deltagelse af de forhandlingsberettigede organisationer på det offentlige område.

Har man derimod til hensigt at ville starte med et forsøg på at skitsere løsninger for enkeltgrupper, så

er vi meget mere reserverede – ja endda afvisende.

Enkeltgruppers problemer henhører under kategorien »gruppevise omklassificeringer«, og et udvalg om gruppevise omklassificeringer tror vi ikke på. Det vil kunne gøre langt mere skade end gavn, dels ved ikke at have tilstrækkelig indsigt i de enkelte områder, men også ved hverken at have mandat eller penge, hvorved bemærkes, at de forhandlingsberettigede organisationers kompetente forsamlinger endnu ikke har opstillet de endelige krav – og således heller ikke forslag om gruppevise omklassificeringer.

Indplaceringen i lønrammer skete i 1969, og der er siden da sket nogle forskydninger for nogle sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked, men det kan ikke føre til, at man for at løse sådanne isolerede problemer skal kast sig ud i en total omvæltning af lønsystemerne. Det generelle lønproblems løsning må gå forud.

Og der er faktisk siden 1969 gjort forsøg på at holde systemet ajour med udviklingen på det private arbejdsmarked, og der har ikke været tekniske grunde til, at resultatet kunne have været bedre. Alene knapheden på penge er årsag til miséren.

Når vi forholder os skeptisk til forslaget om et udvalg må det ikke ses som et udtryk for, at vi ikke vil være med til at gå nye veje, og vi finder det meget positivt, at også de store forbund på det private område har indset, at der er særlige problemer på det offentlige område, men de er sagt først og fremmest af generel karakter.

Analyse omkring offentlige ansatte – fra Metal

Der har igennem de senere måneder rejst sig en stadig stærkere diskussion om de offentligt ansattes løn- og arbejdsvilkår. Diskussionen er ind imellem blevet støttet af aktionsformer blandt tjenestemænd og andre medarbejdere ved stat og kommuner, som hidtil har været ukendt og som – selv om de har været holdt inden for snævert afstukne rammer – har gjort det klart for de fleste, at der her og der er noget, som må rettes.

Vi har for vor del aldrig været i tvivl om, at hverken postbude, jernbanefolk eller politibetjente er for godt aflagt. Men det er vel netop på bl.a. sådanne områder, at tjenestemandsbegrebet i dets gammeldags forstand har sin fulde berettigelse – også fordi der langt ud i befolkningen vil være forståelse for, at de samfundsfunktioner, som udføres inden for de nævnte etater, er af helt afgørende betydning for os allesammen. Man vil kræve, at de altid holdes i gang.

Rimeligt igen at se på arbejdstiden – skriver Metal

Det er ikke bare Dansk Arbejdsgiverforenings ledere, der er begyndt at køre kanonerne i stilling foran de kommende overenskomstforhandlinger. Formand og direktion i Jernets Arbejdsgiverforening holder sig heller ikke tilbage. Og ganske vist er det da rart på forhånd så nogenlunde at vide, hvor modparten står, men de meget hårde udfald, som arbejdsgivere af alle slags i denne tid fører sig frem med over for fagbevægelsen, er måske ikke lige netop det, der er mest brug for, hvis parterne selv skal prøve på at løse overenskomstsituationen. Det hævder arbejdsgiverne jo, at de gerne vil være med til. Så må de

Dansk Metalarbejderforbunds formand har nyligt udtalt, at ingen – hverken de offentligt ansatte selv, deres organisationer eller de offentlige myndigheder, hvis egentlig ansvarlige jo er politikerne – kan være interesseret i, at en tiltagende utilfredshed skal munde ud i konfrontationer imellem tjenestemænd m.fl. og det øvrige samfund. Georg Poulsen har derfor formuleret den tanke, at regeringen snarest lader en arbejdsgruppe se på, hvad der måtte være muligt og ønskeligt at gøre for at bringe de offentligt ansattes arbejds- og lønvilkår bedre i overensstemmelse med de vilkår, som i øvrigt gælder i samfundet. En analyse af tingenes faktiske tilstand bør gennemføres af folk med forstand på offentlig administration, men som helst selv står udenfor.

Der gør sig i offentligheden allehånde forestillinger gældende om, enten hvor *godt* de offentligt ansatte har det – eller hvor *ringe* de bliver behandlet. Lad os få nogle

facts på bordet, gerne ledsaget af nogle forslag til løsninger – og lad os få dem så hurtigt, at det i hvert fald ikke skal være på grund af uvidenhed om tingenes faktiske tilstand, at vi tørner ud i konfrontationer til næste forår også på det område. Det kan blive galt nok endda!

PS: Vi synes i øvrigt, at formanden for Amtsrådsforeningen, amtsborgmester Per Kålund har ret, når han – som et led i den debat om offentlige lønninger, der opstod efter Arbejdsgiverforeningens generalforsamling, siger, at »vi må fastholde princippet om lige løn for lige arbejde i den offentlige og den private sektor. Vi kan jo ikke argumentere for, at en offentligt ansat skal have lavere løn end en privat ansat, der udfører det samme arbejde«.

Netop.

også forstå, at de måske burde lægge lidt sordin på stemmeføringen – i hvert fald indtil de har set, hvad arbejderparten rent faktisk vil foreslå af overenskomstændringer.

Sidst har ledelsen i Jernets Arbejdsgiverforening karakteriseret forbundsformand Georg Poulsens bebudelse af, at 35 timers arbejdsuge vil være et af arbejdersidens kommende overenskomstkra, som et »fantasikrav«. Arbejdsgiverne er allerede begyndt at regne på, hvad det vil koste. De når til 3 milliarder kroner inden for jernindustrien – et tal, som de naturligvis ikke har noget som helst konkret belæg for. Fantansien har som så

ofte før spillet dem et puds. Og dog, for de ved jo, at en teoretisk udregnet omkostning ved en arbejdstidsforkortelse forbliver teori, fordi nedsat arbejdstid altid i sit kølvand trækker en forøget produktivitet.

Der er god grund til, at Metal-formanden har bebudet fremsættelse af arbejdstidskravet. Dels naturligvis under hensyn til den betydelige ledighed, vi har i landet – selv om vi ikke alle har lige stor tro på, at det problem klares gennem nedsat arbejdstid. Men først og fremmest fordi al erfaring siden sidste arbejdstidsforkortelse klart har vist, at arbejdstidsforkortelser neutraliseres gennem nye teknolo-

giske landvindinger, og at en stærkt forbedret teknologi – uden arbejdstidsforkortelse – alene (eller i hvert fald i for stor udstrækning) bliver til kapitalejernes fordel.

Derfor må fagbevægelsen til stadighed være på vagt her. Og så spiller det naturligvis også en stadig større rolle, at arbejdstidsforkortelse er et socialt gode af stor og varig karakter – et gode, som ved at give mere fritid øger livskvaliteten. Det er der brug for i en tid, da alle er enige om, at muligheden for direkte materielle forbedringer er stærkt begrænset.

I nøden skal man kende sine venner –

skriver Vor Stand

I nøden skal man kende sine venner, siges der. Tjenestemændene nærmer sig mere og mere rent lønmæssigt en virkelig nødsituation, og vi ser da også at fremtrædende personer melder sig med venneråd om, hvordan man kan hjælpe tjenestemændene.

Senest har formanden for metalarbejderforbundet, Georg Poulsen offentligt fremsat et forslag om nedsættelse af en arbejdsgruppe eller et udvalg, der skal se på, om der er grupper af offentligt ansatte, der lønmæssigt er kommet i en helt urimelig situation, f.eks. fordi deres arbejdsvilkår har udviklet sig til at blive særligt belastende. Forslaget gives mange gode ord med på vejen af dagbladet »Aktuelt« – og dermed indirekte af LO.

Vi er naturligvis taknemmelige, når organisationer, der selv har mange problemer at løse, tager sig tid til at fremkomme med forslag om, hvordan vi kan løse vore problemer. På den anden side er det vel

Og så vil vi i øvrigt sige til arbejdsgiverne, at deres voldsomme udfald er svære at snuppe, eftersom de jo – uanset hvad fagbevægelsen forslår – kun har et svar: nej. Jernets arbejdsgiverformand er i dagspressen citeret for at have sagt, at »det mest ulykkelige ved sådanne (arbejdstidskrav) er, at de spærrer for forhandlingerne«.

Gør os den tjeneste at fortælle, hvilke krav, som det ville interessere lønmodtagerne at få indfriet, arbejdsgiverne vil være positive overfor?

ikke uforståeligt at vi undertrykker vor begejstring, når man tager i betragtning, at den sidste bistand de offentligt ansatte modtog fra LO var bistand til afskaffelse af den automatiske procentuelle dyrtidsregulering – det dyreste regeringsovergreb tjenestemændene hidtil har været udsat for.

Skal vi uden al for megen mistro betragte forslaget, så ser vi det som udtryk for et ønske om gennem en partiel og differentieret regulering af tjenestemændenes løn, at bringe visse gruppers aflønning i bedre overensstemmelse med tilsvarende gruppers aflønning på det private arbejdsmarked. Der kan altså blive tale om en stillingsvurdering på de præmisser, som Tjenestemandskommissionen af 1965 oprindeligt opstillede som grundlag for opbygningen af et stillingsvurderingssystem indenfor staten, men som med bl.a. LOs billigelse aldrig blev gennemført.

Skulle tjenestemændene accep-

tere nedsættelsen af et udvalg, der har til opgave at bringe sammenlignelige grupper på det private og det offentlige arbejdsmarked i lønmæssig ligevægt, måtte det forudsættes at disse resultater fulgtes op af en stillingsvurdering af alle andre grupper af tjenestemænd – en vurdering foretaget ved hjælp af det statsanerkendte stillingsvurderingssystem, der alene er i stand til at måle, om de enkelte tjenestemandstillinger er rigtigt placeret i forhold til hinanden. Sker dette, vil det betyde en fuldstændig ombrydning af tjenestemændenes indplacering i lønrammerne.

På lidt længere sigt kunne vi nok ønske os en sådan proces sat i gang, men når vi tager i betragtning at anvendelsen af statens stillingsvurderingssystem er præget af træghed og langsommelighed, samtidig med at anvendelsen er endog meget be- kostelig, så ser vi ikke heri nogen løsning på de øjeblikkelige problemer.

Vi tror naturligvis heller ikke at metalformandens forslag indeholder så megen idealisme, at forslaget tilsigter en gennemgribende revision af vort lønsystem. Snarere tror vi, at forslaget tilsigter at løse et noget mindre problem, nemlig at visse offentligt ansatte håndværkere indenfor metalfagene er kommet så meget i klemme på grund af statens lønpolitik, at afstanden til tilsvarende grupper på det private arbejdsmarked efter metalforbundes mening er blevet alt for stor.

Selv om vi er meget åbne overfor den kendsgerning, at der siden indplaceringen af tjenestemændene i det nuværende lønrammesystem i 1969 er sket en udvikling, der gør det rimeligt på et tidspunkt at re- vurderer denne indplacering, så må vi tage afstand fra en sådan løsning, fordi den ikke indenfor en meget

DSB vil sætte fokus på den enkelte medarbejder

Reviderer sin personalepolitik forud for ansættelse af 11.000 nye medarbejdere

kort tidshorisont vil kunne løse vore meget presserende grundlæggende lønproblemer.

Det er ikke tjenestemændenes mest presserende problem, at der er grupper, der mener, at de må have en anden og bedre placering i forhold til andre tjenestemænd.

Tjenestemændenes virkelige problem er, at alle tjenestemænd – fra generaldirektør til yngste kontorassistent på prøve – har haft en tilbagegang i den disponible real-løn, der i forhold til andre grupper i samfundet er ganske urimelig.

Derfor er vort krav ganske enkelt, at *alle* tjenestemænd får en lønudvikling svarende til andre arbejdstageres, at vort oparbejdede tilgodehavende udbetales kontant, og at disse forhold bringes i orden senest den 1. april 1981.

Ændring i Lov nr. 200 vedr. efterløn

Lov nr. 200 gælder også en ændring i loven om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring. Den bestemmer, at efterløn i fremtiden først kan opnås, når man inden for de sidste 15 år har været medlem af en statsanerkendt arbejdsløsheds-kasse i 10 år. Der bliver dog tale om en overgangsordning, idet medlemmer, som inden den 6. maj i 1980 er fyldt 50 år, vil kunne opnå efterløn til sin tid, når de har været medlem af en statsanerkendt arbejdsløsheds-kasse i 5 år inden for de sidste 10 år.

DSB har netop gennemført en omfattende ajourføring af sin personalepolitik. Det sker på et tidspunkt, hvor virksomheden står over for sin hidtil største personalemæssige opgave, nemlig ansættelsen af omkring 11.000 nye medarbejdere inden udgangen af 1986.

De nye målsætninger er beskrevet i en ny 5 årsplan for perioden 1982–86, som netop er offentliggjort. Heraf fremgår det, at målsætningerne snarest vil blive fulgt op af handlingsprogrammer.

En af de væsentligste målsætninger er, at der skal sættes større fokus på den enkelte medarbejder. Dette sker i erkendelse af, at det ikke er nok, DSBs medarbejdere er dygtige teknisk set. Det er også nødvendigt, at den enkelte medarbejders arbejdssituation udformes således, at han eller hun har det godt på arbejdet – og ønsker at gøre sit job så godt som muligt.

Dette betyder bl.a., at medarbejderen skal have større medindflydelse. I takt hermed skal der knyttes et klart beskrevet ansvarsområde til hvert enkelt job. Herudover skal der – i samarbejde med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere – opstilles egentlige produktionsmål.

Samtidig skal den interne kommunikation udbygges, således at arbejdssituationen løbende drøftes mellem ledere og medarbejdere.

Når DSBs ledelse lægger så stor vægt på at fremme medbestemmelsen i de kommende år, skyldes det ikke alene det klare behov herfor, ikke mindst i forhold til den yngre generation. Det er også det bedste middel, DSB mener at have for at gøre medarbejderne mere tilfredse med at være i virksomheden.

Et markant træk i personalepolitikken bliver en langt større decentral rekruttering af nye medarbej-

dere. Dette skulle åbne bedre muligheder for at finde frem til de mange nye medarbejdere, der er behov for i de kommende år.

Produktiviteten er steget

Ansættelsen af 11.000 nye medarbejdere er ikke ensbetydende med, at DSB har fået vokseværk. Langt hovedparten af de kommende nyansættelser skyldes aldersfordelingen efter de mange års nedtrapning samtidig med, at der sker en tidligere afgang på grund af førtidspensionering og efterlønsordninger. Hertil kommer et øget behov som følge af ferieforlængelse m.v.

Antallet af medarbejdere omregnet til heltidsbeskæftigede ved DSB er siden 1970–71 faldet fra 23.500 til godt 21.000 i dag. I samme periode er arbejdstiden blevet nedsat, ferien forlænget og sygefraværet steget betydeligt. Dette betød at der i 1979 produceredes ca. 20 pct. færre arbejdstimer end ved årtiets begyndelse. Op imod dette skal holdes, at DSB i samme periode har udvidet sine aktiviteter på en række områder.

Flere tjenestemænd og flere kvinder

I den kommende rekruttering vil DSB søge at ansætte et større antal tjenestemænd og månedslønnede fremfor timelønnede. Forbruget af timelønnede ligger på 2.300, hvilket svarer til hel eller delvis beskæftigelse af 6.000 mennesker.

Der vil også blive åbnet mulighed for, at flere kan blive ansat på deltid. I dag er 600–700 fastansatte medarbejdere deltidsbeskæftigede.

DSB er traditionelt meget mandsdomineret – kun 9 pct. af de fastansatte er kvinder. Der vil i en hvervekampagne, som DSB i-

gangsætter efter sommerferien, blive gjort opmærksom på, at kvinder kan bestride mange job inden for virksomheden.

Ønsker mere indflydelse på lønfastsættelsen

I den reviderede personalepolitik gøres der også opmærksom på lønfastsættelsen, som man i dag kun har begrænset indflydelse på. Der findes bl.a. en række specielle arbejdsområder, hvor en større frihed omkring lønfastsættelsen er nødvendig for at kunne fastholde kvalificerede medarbejdere.

Lederudviklingen styrkes

Også på lederplanet vil der ske en kraftig udskiftning i 80'erne samtidig med, at de personalemæssige udfordringer forventes at stille øgede krav til lederjobbet.

DSB har forudset dette og igangsat et omfattende lederudviklingsprogram. Derudover vil der blive etableret en arbejdslederuddannelse.

Høje Tåstrup projektet rammes af besparelser

De økonomiske vanskeligheder i Hovedstadsrådets Trafiksel-skab (HT) smitter af på DSBs 5 årsplan for perioden 1982-86, der netop er offentliggjort.

Dette kommer klarest til udtryk i forbindelse med færdiggørelsen af det store banegårdsprojekt i Høje Tåstrup. Det var her planlagt, at der i 1984 skulle ske en forlængelse af S-banen fra Tåstrup til Høje Tåstrup, og at der samtidig skulle åbnes såvel en ny S-banestation som en ny station for fjerntrafik.

Det ligger foreløbig klart, at S-baneforlængelsen vil blive udsat til 1986. Samtidig overvejer DSB at udskyde færdiggørelsen af den nye fjerntrafikstation til 1986. Dette skyldes, at anlægsarbejderne er knyttet tæt sammen, ligesom værdien af fjerntrafikstationen begrænses, når der ikke kan skiftes til og fra S-tog.

Derimod ligger det klart, at Køgebugtbanen vil blive forlænget fra Solrød Strand til Køge ultimo 1983. Der etableres stationer i Jersie og Ølby, ligesom stationen i Køge ombygges.

Problemer med togenes kapacitet

DSBs 5 årsplan bygger på, at passagertallet i hovedstadsområdet vil stige med 10 pct. fra slutningen af 1979 til udgangen af 1982. Men det pointeres i planen, at skønnet over stigningen er meget forsigtigt.

Der er allerede problemer med kapaciteten i visse myldretidstog. Og såfremt der ikke foretages en række foranstaltninger, vil der opstå forøgede problemer med overbelægningsproblemer på strækningerne Birkerød-Holte, Jyllingevej-Valby-København, Hvidovre-Valby-København og Hundige-Friheden-København.

Det overvejes ifølge 5 årsplanen at indsætte ekstra tog i den nugældende køreplan og at forlænge linie Cc til Hillerød og linie Ax til Solrød Strand fra og med 1983.

Da alle S-togslinier med undtagelse af Frederiksberg-linien skal betjene stationerne mellem København H og Østerport, er denne strækningskapacitet dimensionerende for S-togskøreplanen. Efter iværksættelse af S-togskøreplan 1979 er der kun mulighed for indlægnings af yderligere 3 tog pr. ti-

me/retning på f.eks. Herlev-City og Glostrup-City. Men der kan dog tænkes indlagt tog fra den vestlige del af S-togsnettet til København H, hvor togene kan vendes.

Generelt set vil der ikke ske de store ændringer i S-togskøreplanerne i de kommende år, idet der dog vil blive kørt i hele driftstiden på alle ugedage på linie E syd for København H, når S-banen forlænges til Køge.

Behovet for nye vogne

DSB har foreløbig opgjort behovet for nye S-togsvogne til ialt 96, hvoraf de 16 findes i form af de to nye prototype S-tog, der prøvekøres i øjeblikket. Det overvejes at installere 4 klapsæder på mellem-perronnerne i det eksisterende materiel for ad denne vej at forøge siddepladskapaciteten.

DSBs planer bygger på anskaffelse af 80 vogne i perioden 1981-84. De aktuelle budgetovervejelser i hovedstadsrådet kan dog medføre, at anskaffelserne må udskydes nogle år.

Udbygningen af Ballerup-Måløv

Det har været planen, at S-banen skulle forlænges fra Ballerup til Måløv, men det sker ikke foreløbig. Trafikministeren har således over for hovedstadsrådet taget til efterretning, at der som en midlertidig løsning anlægges dobbeltspor til dieseltog på strækningen. Men ministeren har også tilkendegivet, at han forventer, hovedstadsrådet og DSB overvejer de planmæssige forudsætninger for videreførelsen af S-banen.

DSBs planer bygger på etablering af dette dobbeltspor. Det ligger imidlertid nu fast, at hovedstadsrådet ikke har økonomisk mulighed for at gennemføre anlægget. Den

nødvendige forbedring af trafikbetjeningen må derfor alene finde sted gennem øget materielindsættelse. Der er reserveret midler her til i hovedstadsrådets budgetforslag.

Ingen afklaring om Hille-rød-Helsingør

Fremtiden for strækningen Hille-rød-Helsingør er endnu ikke afklaret. Men på lidt længere sigt må det forventes, at strækningen skal betjenes med halvtimedrift i morgenmyldretiderne, forstærkning i myldretiderne om eftermiddagen og ellers timedrift. De nuværende MO-tog skal udskiftes, og det bliver sandsynligvis med togsæt frem for lokomotivtrukne tog. Der er i planen afsat 40 mio. kr. til nyt materiel.

DSB storkunde hos erhvervslivet

Milliardbeløb udgår fra DSB DSB er en meget stor kunde hos erhvervslivet. Af virksomhedens netop offentliggjorte årsberetning for 1979 fremgår det, at DSB i fjor brugte 1,7 milliarder kroner til varekøb m.m.

Af dette store beløb var ca. 1 milliard investeringer i anlæg og materiel. Til bygning af baner, broer og bygninger blev der eksempelvis brugt 375 mio. kr., til nye tog og busser m.m. 236 mio. kr., til færger 216 mio. kr. og til sikrings- og teleanlæg 100 mio. kr.

En meget betragtelig del af det samlede beløb er kommet danske virksomheder til gode, dels som eneleverandører, dels som medleverandører.

Stor stabilitet i driftsresultatet

Driftsresultatet for 1979 viser i

øvrigt fortsat stabilitet, idet tilskuddet fra staten – som det har været tilfældet i de seneste 5 år – ligger i størrelsesordenen 400–500 mio. kr. I 1979 var det 486 mio. kr.

Inclusive forrentning og afskrivning blev tilskuddet på i alt 1.008 mio. kr., et beløb der direkte kommer brugerne til gode i kraft af lavere takster.

Det er vanskeligt at drage umiddelbare sammenligninger med tidligere år. Dels var regnskabsåret 1978 kun på 9 måneder. Dels er regnskabet påvirket af forholdene i hovedstadsområdet, hvor hovedstadsrådet 1. april 1978 overtog det økonomiske ansvar for visse baner.

Takstforholdene i hovedstadsområdet har bl.a. medført, at rejser mellem det øvrige land og hovedstadsområdet i realiteten er blevet billigere. Det vil sige, at nok har flere rejst med tog, men til lavere priser.

Et vendepunkt for passagertrafikken

Udviklingen i DSBs passagertrafik, som har været svagt stigende siden 1975, blev fra sommeren 1979 meget kraftig. Passagertallet lå i gennemsnit for efteråret 1979 20% over efteråret 1978, hvilket er den største passagerfremgang siden den anden verdenskrig.

Særligt regionaltrafikken viser store fremgange på over 30%. I Jylland og på Fyn tilskrives dette bl.a. den forbedrede køreplan med entimes drift og indsættelsen af moderne og komfortable regionaltog (MR).

Trafikomfanget på DSBs overfarter var i 1979 nogenlunde uændret i forhold til 1978, hvilket i sammenhæng med afmatningen i den individuelle trafik klart betyder en styrkelse af DSBs position som

trafikled mellem landsdelene og i forbindelse med udlandet.

Mindre fald i godstrafikken

Godstrafikken udviste en svag tilbagegang på ca. 2% i forhold til 1978, men transportaftaler om bl.a. kulleleverancer indvarsler en bedring i situationen specielt for hellaster, som DSB i de kommende år vil satse mere på end dellaster.

DJT meddeler ...

Den i de senere år af FIATC (under patronat af UIC) afholdte årlige konkurrence om den bedste fotoreportage fra en rejse til udlandet har også i 1979 haft dansk deltagelse.

Skmc K.B. Rasmussen fra Halskov-Knudshoved overfarten havde indleveret en fotoserie på 12 billeder i sort/hvid fra en rejse til Portugal.

En fin serie med en virkelig god chance for at gøre sig gældende i international konkurrence.

Foruden Danmark havde også Frankrig indsendt en billedserie til konkurrencen.

På grund af den ringe deltagelse/interesse for konkurrencen vil der dog ikke blive foretaget nogen bedømmelse, ligesom det iøvrigt nu er besluttet at ophøre med konkurrencen i dens nuværende form.

Det skønnedes at konkurrencen er for svær.

Den almindelige mening i FIATC er dog, at der fortsat bør være en konkurrence for jernbaneturisterne.

Men hvordan – og i hvilken form.

Er der danske jernbanekolleger, der mener at kunne give anvisning på en anden relevant form for konkurrence hører DJT gerne fra dem.

Med venlig hilsen

DJT

Inflationssignal på t-banen

P

olitikerens »legetøj« og roden til meget ondt, overproduktion af pengesedler – i ét ord: inflation – er ved at sætte stop for videre udbygning af t-banerne i selve ideens oprindelsesby, London.

T-baneprincippets trafikale fortrin er der fortsat ingen, der tvivler om. Londonerne har i tidens løb kunnet styrke deres tro på ideen med indvundne erfaringer fra alle storbyers fælles trafikproblem, *gadetrafikmætning*.

T-banen har fastslået sin absolute overlegenhed som middel til at undgå problemet – ved at køre under det.

London Transport (LT) indrømmer også i sin nyeste årsberetning (finansåret 1979), at kun inflation i anlægspriserne har medført helt nye overvejelser på jordoverfladen i tilfælde, hvor LT før i tiden uden betænkning gik under gaderne og »spandt flere masker« i undergrundsbanens net.

Årsberetningen: »Byggeprisen for t-baner bliver stadig vanskeligere at forsvare. Derfor har vi nu også forsøg i gang med andre passagertransportssystemer, der har mindre kapacitet end t-banen, men som bruger separate vejbaner og automatisering – herunder ubemandede systemer«.

Der eksperimenteres for tiden med et ubemandet *light rail* (»sporvogns«type) togsystem i forbindelse med en udvidelse af nettet til Docklands-kvarteret.

»Muligvis kan en række vigtige bus'korridorer' til og fra centrale bydele også med fordel bruges til et nyt kollektivt transportsystem af nævnte art foruden hurtigbusserne«, nævner beretningen.

Er LT dermed ved at fravige et hidtil ellers ufravigeligt princip – ingen ubemandede togsystemer er ønskelige såvel af trafiksikkerheds-

som beskæftigelsesgrunde? Åbenbart.

Det må konstateres, at LT nu kan blive tvunget til at bøje sig for *økonomiske* kriterier frem for menneskelige – tvunget af økonomipolitiske processer i samfundet. Og der er stadig politikere, som tilsyneladende ikke kan forstå, hvorfor politikere ville have svært ved at vinde i popularitetskonkurrencer?

Politikernes inflations»legetøj« volder større kvaler end selv Nordeuropas strengeste vinter i tyve år, der – som bekendt – gav kollektivtrafikken et hårdt slag i '79. Så hårdt for LT's vedkommende, at næsten 500 busser var ude af driften i længere tid.

T-banen derimod – uberørt af klima og trafikale »propper« og »flaskehalse« – kunne dog i '79 notere *fremgang* i passagerrejsetal på 25 millioner til i alt 594 millioner passagerrejser. Dette til trods for, at togene kørte ca. 1600 *færre* km end i '78 som følge af personale- og materiemangel og upålideligt rullende materiel fra før 1939.

I tilgift kunne t-banen møde med et driftsoverskud på godt kr. 120 millioner. Busserne trillede af med et underskud på næsten kr. 540 millioner.

En lige offentliggjort uafhængig analyse af LT kritiserer i øvrigt ledelsen kraftigt for »selvtilfredshed« specielt set på baggrund af et forventet rekordunderskud næste år på over kr. 1300 millioner – som busserne er væsentligste årsag til.

Driftsårets højdepunkt var indvielsen af den nye, centrale Jubilee t-banelinje imellem Baker Street og Charing Cross (DLT nr. 6, '79). Den nye rute aflaster en anden centralinje, Baker Street–Oxford Circus og har forbindelse til Piccadilly – (Heathrow-lufthavnen) og Victoria-linjerne.

Heathrow-ruten beforder medens dette skrives 25% af alle flypassagerer på lufthavnen, som er verdens første lufthavn med direkte t-baneforbindelse til et hovedstadscentrum.

Londonerne anlagde deres første t-baner endnu medens – f.eks. – indfødte, fjerprydede amerikanere forsvarede sig med bue, pil og økse imod europæiske og andre nybygere – så flere af byens nu i alt 248 stationer er over 100 år gamle. Og det er også dyrt at modernisere fortidens kringledede kroge, nicher og snævre fodgængertunneler – moderniseringsprogrammet ligger dog fast.

Begyndelsen er gjort – f.eks. på Charing Cross, hvor nye perronfliser i sepiabrune farvetoner svarende til betrækket på polstrede perronbænke samt nye karrygule vægfliser afvekslende med gule, orange og duegrå felter under perron»røret«s loftbue viser LT's nye, friske stil.

Det hidtil opretholdte 6-årige opmalingsprogram for stationerne er blevet »strammet« til hvert 3. år. Desuden betjener et nyt mekaniseret stationsrengøringsprogram foreløbigt 40 stationer.

Indsats for at opnå bedre driftsøkonomi ses i et kommende fuldautomatisk, kombineret billetsalgs- og kontrolsystem. Udviklingsarbejdet fik »grønt lys« for investering af yderligere kr. 100 millioner i '79. Prototypeanlægget skal være færdigt til prøveopsætning i år.

Hvis dette – endelige – apparatur holder, hvad ingeniørerne har lovet, kan det fuldt udbygget være i brug i 1985. LT venter, at disse elektroniske kombi-gærder vil gøre gratistrejser umulige.

På det rullende materiels område var ankomsten af det første 6-

vognstog af ny type – D78 – dominerende i '79.

Vognene er 18 m lange – hidtil længste på t-banen – men ved brug af letvægtsmaterialer vejer hele toget kun $\frac{2}{3}$ af den type, det afløser. Det giver betydelig energibesparelse.

Udviklingen af et 3-vognstog på forsøgsstadiet med thyristortræk-kraftkontrol fortsatte i '79 – hidtil med »generelt tilfredsstillende resultat«, melder beretningen. Men mere udviklingsarbejde er nødvendigt for at sikre, at eventuel fejl i udstyret ikke skal kunne påvirke signalanlæg, anføres det.

En iøjnefaldende '79-nyhed på perronerne var en avanceret informationstavle. Foruden sædvanlige oplysninger til passagererne om næste togs rutemål kan tavlen vise ankomsttider med angivelse af eventuelle forsinkelser.

Først og sidst er det trafikmætningsproblemet, der optager LT's planlæggere og driftsfolk. De har

allerede nu »et godt øje« til – langt om længe seriøse – kræfter, der både fra engelsk og fransk side arbejder for at virkeliggøre den jernbanetunnel under Kanalen, som Napoleon egentlig fik ideen til først!

Tanken om adskillige millioner flere rejsende på årsbasis fra Kontinentet via tunnelen til Londons centrale dele har haft en lidt hårrejsende virkning på planlæggerhoveder hos LT.

Derfor er man blevet enig med statsbanerne (BR) om sammen at hævde, at kun et begrænset antal passagerer fra Kontinentet skal befordres til byens centrale Victoria-område. Egentlig endestation for fremtidens Kanal-rute i London skal ifølge LT og BR ligge i Olympia-kvarteret.

Byens gæster skal nok finde vej til centrum osv. med altid velkomne rejsechecks. Turisme er den største af de såkaldt »usynlige« indtægter (turisme, forsikring m.fl.) fra udlandet.

T-banebillethallen under Heathrow lufthavn før indvielsen. Lidt af et automatisk billetkontrolgærde i forgrunden. I midten (th) en elektronisk tryknap-ruteplanlægger, der giver passagererne forskellige ruteforslag til alle mål i LT's ruteområde.



UDLANDET I —GLIMT

● WASHINGTON's nybyggede t-bane overrasker stadig planlæggerne: passagertallet, tre gange større end forudberegnet, vokser fortsat.

Kan det være *passagererne*, der tager fejl og går forkert?

● FINLAND's statsbaner (VR) vil sælge mere til industri- og forretningssektorerne. VR's nyeste produkt: konferencevogn med telefon, tv, møde- og køkkenfaciliteter skal få travle forretningsfolk til at rejse mere med tog.

Med ryggen til deres fagre land uden for kupéinduerne.

● VESTTYSKLAND's statsbaner (DB) har i to år brugt ca. kr. 1800 millioner på arbejdet med at afskaffe niveauoverskæringer.

Bomfornuftigt.

● BRASILIEN, hvor biler nu kører med »Ethanol« i tanken (sprit udvundet af sukkerrør), udvider sit alternative energiprogram til at omfatte diesellokomotiver. Forsøg er i gang med to lokover – brændstoffet til dem er »Methanol«, der udvindes af Eucalyptustræet.

Svar til læser på Fyn: Benzinfirmaets reklameslagord lyder, »Kom en tiger i tanken«. Dine vildtvoksende Tigergab i baghaven har ikke nævneværdig værdi som energikilde. Men tanken er måske god nok.

Fra medlemskredsen: Nostalgier/Realitetssans

12

Med henvisning til overskriften, mener jeg og ganske givet mange andre lokomotivmænd, at det må være på tide at man i DLF's daglige ledelse tager sin stilling op til en grundig vurdering. I denne vurdering må spørgsmålet om man over for medlemmerne, vil repræsentere foreningen, ved at yde en aktiv og helhjertet indsats i både økonomisk og arbejdsmæssig henseende, vil være relevant. Eller om man ved fortsat passivitet og laden stå til, vil forringe vore forhold i samme takt som hidtil, og blot synke hen i nostalgiske dagdrømmerier om at sådan har det været i 75 år, og sådan skal det fortsætte med at være.

I denne sammenhæng mener jeg, at foreningens medlemmer inden de kommende overenskomstforhandlinger, som nok bliver en gyser af format, har et berettiget krav på at få klaring på følgende to punkter.

1.

Agter man i DLF at indgå i de kommende overenskomstforhandlinger med helt klare og ufravigelige krav, vedrørende både løn- og arbejdsforhold, så som garantier for at vi aldrig kommer til at opleve et lønefterslæb af nuværende størrelse, og om en væsentlig forbedring af vore ulempegodtgørelser som i øjeblikket er helt ude af trit med virkeligheden, og væsentlig i denne sammenhæng er en fordobling af de nuværende satser, for at de kan give en rimelig kompensation for de store udgifter og ulemper der er forbundet med at arbejde på de meget skiftende tider. Og vil man i øvrigt stille krav ved forhandlingerne, på lige fod med andre personalegrupper inden for det offentlige? Jeg tager her sigte på de krav som man fra f.eks. politiet, flyveledere og mange andre har fremsat. Eller vil man fortsætte den hidtil førte

politik, som hviler på teorien om, at når det regner på præsten så drypper det på degen?

2.

Agter man i DLF's daglige ledelse at samarbejde med lokalafdelingerne i arbejdet med at sætte hovedkravene op til de kommende forhandlinger, og vil man samtidig gennem afdelingerne formidle alle, og jeg gentager alle oplysninger om disse krav og deres vej gennem forhandlingerne, videre til samtlige medlemmer? Eller vil man fortsat holde os alle hen i total uvidenhed om hvad der foregår på Hellerupvej, med teorien om at intet nyt er godt nyt?

Vedrørende pkt. 1. må man fra DLF's side gøre det helt klart over for både DSB, regering og folketing, og ikke mindst CO I at ved de kommende forhandlinger er lokomotivmændene færdige med at være flinke fyre, for det har vi ikke mere råd til.

Og hvis man i disse instanser ikke har fattet alvoren i vores situation, må man nok se i øjnene at den dag nærmer sig, hvor tjenestemandssystemet vil ryste i sin grundvold. I den forbindelse vil jeg gerne takke Lkf. S. Høyer for hans gode indlæg i sidste nr. af DLT, men min begejstring deles åbenbart ikke af »Hellerupvej«, da man herfra ikke ønsker at knytte nogle kommentarer til.

Vedrørende pkt. 2 vil jeg gerne her i bladet udbede mig en fyldestgørende redegørelse fra hovedbestyrelsen, for hvordan man er nået frem til de resultater der foreligger i den vedtagne aftale om reguleret oprykning, jeg tænker her primært på det antal pladser i 17 lrm. man er nået frem til. (Så vidt jeg er orienteret 128 pladser). Og hvis dette tal er korrekt er der blot at konstatere at

DSB igen har gjort et kup af format, da jeg selv ved at betragte aftalen med det kendskab jeg har til den, på den mest objektive måde, ikke kan få øje på nogle fordele, med det antal pladser der her er tale om. Endvidere skylder man nok en forklaring på hvorfor man ikke i DLT har givet medlemmerne en orientering om denne aftale, i stedet for alt det hemmelighedskræmmeri som vi her er vidner til.

På grund af at vi nu atter har oplevet, at der er forhandlet hen over hovedet på os, mener jeg at der med rette må stilles krav om at alle informationer om foreningens arbejde i fremtiden formidles gennem afdelingerne ud til medlemmerne, medmindre der foreligger planer om en radikal omlægning af foreningsbladets hidtidige standard af informationsniveau. Bladet har, uvist af hvilken årsag efterhånden udviklet sig til at være et ganske udmærket organ for veteranjernbaneentusiaster, med bl.a. en ganske »fornøjelig og lærerig« artikel om hvordan man blev lokomotivfører i 1899 (DLT nr. 5).

Jeg vil her blot henvise til foreningens formålsparagraf § 2 stk. d. Og hvis man ikke har andre budskaber af mere vital interesse for medlemmerne er der efter min mening noget rivende galt i vores organisation, som omgående må rettes.

Der var ellers en vis optimisme at spore blandt medlemmerne da vi havde læst lederen i DLT nr. 3, og man begyndte så småt at tro på at der stadig var lidt krudt tilbage i vore folk på Hellerupvej. Men ak – det viste sig desværre at det må have været vådt krudt der var i dem, for de har ikke rigtigt ladet høre fra sig siden. Men på den anden side, kan det jo være vi tager fejl, og at der bare er en meget meget lang

lunte på, vi vil i hvert fald håbe til det sidste.

Som sagt mener både jeg og mange andre kolleger at de oplysninger der af og til siver ud om foreningens arbejde, eller mangel på samme er særdeles mangelfulde. Som bevis på at denne påstand ikke er grebet ud af den blå luft, kunne det være tillokkende at spørge hvorfor Dansk Lokomotivmands Forening's medlemmer kun får 17,42 kr. i timen i søn- og helligdagsbetaling, medens sygehjælpere som er organiseret under Dansk Kommunalarbejderforbund får 20,50 kr. i timen. Jeg har i hvert fald svært ved at se noget rimeligt det forhold.

Til slut vil jeg gerne spørge hovedbestyrelsen om årsagen til at man ikke har fundet det ulejligheden værd, at give Lkf. K.H. Christiansen svar på hans indlæg i DLT nr. 4? Sagen dette indlæg omhandler burde vel nok være af så store dimensioner for os alle at vi ikke blot må opfordre hovedbestyrelsen til at undersøge disse forhold, nej vi må kræve at der bliver gjort noget ved det. Og så hører det vel i øvrigt til almindelig høflighed at man fra hovedbestyrelsens side giver sig til kende over for indsenderen af indlægget i bladet, når denne har ønsket det optaget her.

LKas. T. Andersen
Mdt. Kh.

Indlæg i »Fra medlemskredsen« skal opfattes som uforpligtende stof der alene er indsenderens egne synspunkter.

Redaktionen

Læserindlæg

Der er et gammelt ordsprog, der siger: »Sælg ikke skindet før bjørnen er skudt«. Disse kloge ord er desværre fuldstændig ukendte for et

flertal i DLF's hovedbestyrelse. Jeg sigter naturligvis hermed til den sørgelige ukollegiale stillingtagen som hovedbestyrelsen tog d. 1/7 ved at gå ind for reguleret oprykning.

Det er mig fuldstændig umuligt at forstå, at en forening så enøjet kan tage hensyn til en minoritet som i forvejen bliver aflønnet i 17. lønramme, og så uhjælpelig sælge en masse medlemmer, der hører til i den anden ende af lønstigen.

Der kan overhovedet ikke herske tvivl om, at alle lkas. vil blive de store tabere i dette spil, set på baggrund af, at der på nuværende tidspunkt er flere, der kører på funktion i 17. lønramme end de 128 pladser, der er blevet accepteret.

Heraf kan man altså udlede, at efter hovedbestyrelsens mening er det helt i orden, at de medlemmer, der er blevet ansat de senere år, i lang tid fremover kun kan opnå den »lønfremgang« der ligger i et løntrin.

Hele sagen står jo også i et grotesk skær på baggrund af at hovedbestyrelsen arbejder på at forbedre vores arbejdsforhold, nedsættelse af køretiden, længere overgange mellem tjenesterne samt mere week-end- og helligdagsfrihed. Hvis dette, sammenholdt med DSB's og befolkningens ønsker om flere tog skal gå op i en højere enhed, kan det kun betyde en ting, nemlig at der skal bruges mange flere folk til fremførelse af fjerntog.

Dette vil helt kontant medføre at inden for en ganske kort årrække vil en betydelig del af denne trafik blive fremført af lkas. i lønramme 9/10. Og hvornår får disse lkas. så en 17. lønramme plads? Ja det bliver i hvert fald ikke inden for en kort årrække.

Lkas. Jens Bak
mdt. Kh.

Det var befordrende for mit indlæg her, at læse dine tanker Søren Høyer, i vores sidste medlemsblad, blad nr. 6!

Lad os endelig få taget dette centrale og altoverskyggende arbejdsforhold op til alvorlig drøftelse! Som jeg ser det, er der ingen tvivl om min holdning til opfordringen i dine sidste linier, citat »Lad os smide tjenestemandsbegrebet væk og droppe hoveriet, så vi kan få vores selvspekt tilbage«. Tjenestemandsåget som på en helt urimelig måde forhindrer os i at føre virkelige forhandlinger med DSB. Hvor ofte har I ikke set DSB i rollen som skinforhandler, vel vidende at ingen af vore krav/ønsker ville blive imødekommet, idet de endelige beslutninger var taget i Sølvgade.

Hvad føler I egentlig alle I lokoførere som er klar over dette, nævner det når vi mødes og talen drejer sig om vores arbejdsplads, — — — — men ikke i det rette forum. En »dyne« siger I, og jeg forstår det delvist, men noget må der ganske enkelt gøres. Et vi enige?

»Forhandlinger« eller diktat

At DSB ikke tager notits af os ved forhandlingsbordet er helt forståeligt idet vi ikke sidder der som lige partnere! Vi ved med os selv hvem der har »krammet« på hvem og netop denne viden gør forhandlingssituationen illusorisk. Som jeg ser det ligger miseren hovedsagelig i vores tjenestemandsansættelse og dermed følgende mangel på aktionsret. Selvfølgelig kan vi forhandle os til 10 min. her og der, lidt beklædning etc., men virkelig fundamentale ændringer kræver sværds slag som vi (DLF) ikke er i stand til af flere grunde.

Begrænset periode

Her kommer jeg til et centralt

punkt i mine betragtninger omkring DLF/DSB, idet berøringsfladen mellem de mennesker vi vælger som vore repræsentanter og vælgerne (os), som jeg ser det, bliver for ringe til at kunne fungere acceptabelt, når de valgte repræsentanter har siddet på tillidsposten i nogle år. Et helt konkret forslag fra min side må derfor være at en tillidsrepræsentant højst må kunne sidde i 6-8 år, hvorefter nyvalg skal finde sted.

Vi må være dygtigere

Her står vi igen ved en radikal, men nødvendig, ændring inden for DLF. Hvis vi vil gøre os forhåbninger om ved kommende forhandlinger at høste lidt i vores favør, må vi kunne stille med forhandlere som virkelig er i stand til at være DSB nogle værdige »modstandere«. Her kunne jeg forestille mig at DLF, permanent, ansatte en eller flere juristuddannede, til virkelig at køre en hård faglig kurs over for DSB, så bl.a. den reallønstilbagegang som har fundet sted de sidste år, kan vindes tilbage. Ifølge AC-debat har I/vi inden for de sidste ca. 10 år haft en reallønstilbagegang på 13-15%, altså skal du for at ha' den samme købekraft som du havde i 1969, hæve din nuværende årsløn med 13-15%.

Mit møde med DSB

Selv husker jeg tydeligt hvilken forundring det vakte i mig da jeg den 1. dec. 78 på DSB-skolen i København så, at kun 15 af de forventede 20 elever var fremmødt. Hvorfor spurgte jeg mig selv dengang - - - et svar jeg nu til fulde forstår, uden dog selv at ville »springe« som nogen måske vil mene, grundet min utilfredshed. Nuvel, men hvilken mulighed har jeg da for at påvirke situationen in-

den for DLF? svaret kender I alle, fordi det er utopi at ændre en tøddel DLF/DSB imellem udefra, ikke mindst, fordi berøringsfladen der ved mistes.

»Kineseri«

OK »kineseri« kan man så sige når disse tanker fremlægges, men er det ikke ret beset nogle af grundene til de få virkelige forandringer der har fundet sted til gavn for medlemmerne af DLF. Kald det hvad I vil det ændrer intet, og overhovedet ikke den kendsgerning at der må nytænkning til, hvis DLF skal komme ud af den nu nærmest fikserede tilstand.

Generationsskiftet

Som I nok kan få ud af mit indlæg her, er min kritik af vores nuværende forhandlingssituation i høj grad rettet indad mod vores egen organisation, som jeg ser som en overlevering fra en tid hvor alt var anderledes. Jeg opfordrer derfor på det stærkeste de nye lokoassistenter til at vise interesse for vores faglige arbejde, gøre sig gældende, udtrykke jeres synspunkter, i erkendelse af at den lidt ældre stab har kæmpet sit og at vi nu må overtage deres funktioner og indføre helt nye organisatoriske nytænkninger.

Mulige årsager til at droppe DSB

Jeg må som lokoassistent p. være indstillet på en væsentlig løntilbagegang. Jeg må være indstillet på at komme ud fra DSB-skolen med en del forventninger som *ikke* vil blive indfriet. Jeg må være indstillet på at skulle arbejde uden for miljølovens regel om min. 11 timers overgang mellem to tjenester. Jeg må være indstillet på at skulle møde på arbejde måske 100 km fra hvor jeg bor. Jeg må kunne sove om dagen,

idet flere tjenester i følge kan være lagt om natten.

Andre kunne helt givet tilføje en del andre uheldigheder som har indflydelse på om det skal være et permanent arbejdsforhold eller blot forblive ved oplevelsen, som forøvrigt honoreres med så rundeligt et beløb som ca. 87.000 kr. for mit eget vedkommende (1979). Det er egentlig helt fantastisk at DSB overhovedet kan få personale, som vil affinde sig med så urimelige arbejds- og lønforhold.

Eftertændering 1

Med avisen POLITIKEN i hånden kan jeg følge den interessante arbejdskonflikt som udspiller sig på Storebælt, hvor de nye Ic-færger skal bemandedes med enten overenskomstansatte sømænd eller tjenestemænd fra Dansk Jernbanearbejderforbund. Hvilken arbejdersolidaritet Dansk Jernbaneforbund her udviser, - - - det er næsten for groft af dem at påtage sig konflikt-ramt arbejde. Ja de solidariserer sig nærmest med DSB, vel vidende at de er arbejdstagere som sømændene, blot skulle de ikke ta' arbejde fra sømændene.

Reelt bunder konflikten vel i, at DSB ønsker færgerne bemanded med aktionssvage tjenestemænd, fordi de (DSB) ved at arbejds- og lønforholdene er så dårlige at der uvægerlig vil opstå konflikt efter konflikt, hvis ikke færgerne betjenes af tjenestemænd.

Det minder egentlig til forveksling om de lovindgreb som den siddende regering har foretaget når parterne på arbejdsmarkedet ikke har kunnet finde hinanden ved overenskomstforhandlingerne.

Eftertændering 2

I samme avis læste jeg forøvrigt at Dansk Tandlægeforening søgte

Fagbevægelsens interne uddannelse – FIU

en jurist, som blandt hovedfunktionsområderne skulle, som det hed: Forhandle med offentlige myndigheder vedrørende overenskomster – – – og noget tyder sandelig på at det ikke er den første jurist Dansk Tandlægeforening her søger.

Jeg vil slutte for denne gang og her til slut opfordre eventuelle kommentatorer til at bruge vores bulletin-blad som jeg næsten fristes til at kalde det.

*Lokoassistent p. S.O.P. Sand
Mdt. Od.*

Hvorfor laver fagbevægelsen interne uddannelser:

Samfundets hastige udvikling – den teknologiske udvikling, demokratiseringen på arbejdspladserne, medbestemmelse, medansvar og økonomisk-demokrati stiller stadig stigende krav til alle – og ikke mindst til de valgte tillidsrepræsentanter i alle led.

Hele denne udvikling betyder også at der, for at følge med, må stilles stadig større krav om uddannelse. Alle må med kortere og kortere mellemrum forny og justere den personlige uddannelse for til stadighed at kunne følge med i og klare de almindelige daglige opgaver på arbejdspladsen.

Samtidig må vi erkende at en stor del af fagbevægelsens medlemmer stadig kun har en 7 årig folkeskoleuddannelse og således ikke føler sig rustede til at tage en række organisations og samfundsmæssige opgaver op.

Det er bl.a. på den baggrund at man skal se spørgsmålet om, hvorfor fagbevægelsen har lavet sit eget interne uddannelsessystem, FIU-systemet. Formålet med FIU er at give alle interesserede medlemmer, og ikke minst dem, der varetager eller sigter på at varetage deres kollegers interesser, et uddannelsesstilbud, der giver dem mulighed for at løse disse opgaver på bedst mulig måde.

Fagbevægelsens engagement i hele samfundsudviklingen er stadig stigende og stiller store krav til de valgte tillidsfolk om bl.a. deltagelse i organisationsbeslutninger, – medvirken i gennemførelsen af fagbevægelsens synspunkter, – indsigt i faglig og politiske forhold, – inddragelse af medlemmer i forskellige faglige eller politiske aktiviteter. Alt dette har en meget stor del af

fagbevægelsens medlemmer ikke haft mulighed for at få indsigt i gennem deres folkeskoleuddannelse eller erhvervsfaglige uddannelse, og selv om mange gennem flere års praktisk arbejde har skabt sig selv et grundlag og erfaring, må stadig alt for mange give op over for de krav, der stilles. Flere undersøgelser har da også vist, at når tillidsrepræsentanten har en ret kort »levetid« hænger det sammen med manglende uddannelse. Fagbevægelsen har derfor lavet sit eget uddannelsessystem, således at de valgte tillidsrepræsentanter sikres en række uddannelsesstilbud, der giver indsigt i – og redskaber til løsning af de opgaver, der skal varetages.

Fagbevægelsens generelle syn på uddannelsessystemet:

Der sker i disse år mange ting på det uddannelsesmæssige område, og der foregår en livlig debat om hele vort uddannelsessystem.

Her siges bl.a. mange og kønne ord om, at samfundet gennem en åbning af universiteterne og højere læreanstalter må inddrage de mange voksne, der ikke tidligere har haft mulighed for videreuddannelse udover folkeskolen. Fagbevægelsen har aldrig været modstander af, at adgangen til videregående uddannelse gøres mere demokratisk. Fagbevægelsen har tværtimod været foran i kravet om en 12 årig uddannelse til alle i ungdomsårene, ligesom fagbevægelsen har rejst en række krav om øget indsats på voksenuddannelses området. Fagbevægelsen er med andre ord særdeles positiv over for – og er gået aktiv ind i – alle disse reformkrav om en større lighed i uddannelserne, men der ændres dog ikke ved det forhold, at de, der er bedst til at tilrettelægge uddannelsen for fagbevæ-

Stillingen som direktør i Tjenestemændenes Låneforening bliver som følge af pensionering ledig fra 1. februar 1981, men til gensidig orientering ønskes den besat nogle måneder forinden.

Stillingen omfatter ledelsen af et kontor for formidling af lån til tjenestemænd, med et personale på ialt 7 personer.

Aflønning efter reglerne for statens tjenestemænd, begyndelsesløn efter lønramme 35.

Pensionsordning kan oprettes.

Der kræves almindelig regnskabskyndighed, og noget kendskab til tjenestemandforhold er ønskeligt. Eventuelle yderligere oplysninger ved henvendelse til foreningens kontor.

Ansøgning, indeholdende oplysning om mulig tiltrædelsesdato, bedes sendt til:

Tjenestemændenes Låneforening
Stoltenbergsgade 9
1576 København V

gelsens medlemmer, må være fagbevægelsens selv.

Derfor besluttede fagbevægelsen i 1973 at iværksætte en ny form for uddannelse af tillidsrepræsentanter og medlemmer. Et uddannelsessystem der er vokset støt lige siden.

FIU – kurserne indeholder nemlig emner, der har betydning i hverdagen for alle medlemmer af fagbevægelsen, og er tilrettelagt på en sådan måde, at det er lettest muligt at deltage. Desuden er undervisningsformen lagt til rette, således at en gruppe mennesker i fællesskab hjælper hinanden med at dykke ned i kursusmaterierne, alt sammen under kyndig vejledning af undervisere, der selv er – eller har været – tillidsrepræsentant, og dermed ved, hvad det betyder at være på en arbejdsplads. Selv de bedste og mest vidtrækkende reformer på uddannelsesområdet kan ikke erstatte eller overflødiggøre FIU – kursustilbudene.

Organisationernes hensigt med at sende folk på kursus:

Det store behov for uddannelse af fagbevægelsens medlemmer har også stillet en række krav til de enkelte forbund om en udbygning af deres egen oplysningsvirksomhed. Forbundene er gået meget aktivt ind i dette arbejde, også økonomisk. Når forbundene er gået så aktivt ind i uddannelsesarbejdet skyldes det først og fremmest erkendelsen af, at der er et påtrængende behov for at uddanne de faglige aktive bedst muligt, men samtidig er uddannelserne også med til at sørge for, at der hele tiden eksisterer et rekrutteringsgrundlag til tillidsposter i fremtiden.

Derfor sender forbundene ikke kun valgte tillidsrepræsentanter på kursus, men i høj grad også andre interesserede, således at de, – den

dag de måske bliver valgt til en tillidspost – ikke skal starte på bar bund, men allerede har en grundlæggende viden.

Forbundene sørger derfor i så vid udstrækning som muligt og i det omfang, der er plads og økonomi hertil, at få så mange interesserede som muligt ind i uddannelse og derved gøre dem bedre egnede til at varetage deres opgaver til gavn for deres kolleger.

Forventninger:

Det er allerede i det foregående blevet nævnt – gennem forbundenes hensigt med at sende folk på kursus – hvilke forventninger, der stilles til deltagerne. For naturligvis ligger der også i det at sende en person på et eller flere kurser en forventning til vedkommende. Forventninger stilles både af ham/hende selv og af kollegerne. Den helt afgørende forventning er selvfølgelig, at den pågældende gennem uddannelsen bliver bedre i stand til at leve op til alle de krav, der stilles i samfundet. Men derudover forventes det også, at den pågældende bruger sin viden til fordel for sine kolleger på arbejdspladsen, eller ved at bruge sin viden til at påtage sig tillidsposter.

FIU – systemet:

FIU – systemet er opbygget i 2 hoveddele, nemlig Grunduddannelsen og Linie uddannelsen. De første kurser i FIU, man støder på, er grundkursus 1 og 2 (Forbundskursus) og grundkursus 3 og 4. Netop da disse kurser oftest er det første møde med FIU – systemet skal det her omtales noget mere indgående end de følgende enkelte uddannelseslinier.

Allerførst kan der måske være grund til at afkræfte nogle af de for-

domme, man ofte støder på blandt folk, der ikke tidligere har været på kursus. En almindelig betænkelighed hos mange er, at de, når de hører ordet kursus, med noget blandede følelser tænker tilbage på deres skoleuddannelse og den form, hvorunder undervisningen blev givet. En anden betænkelighed er, at man føler sig »for gammel« til at gå ind i en uddannelse. Endelig finder mange, at det af forskellige årsager kan være svært at rejse hjemmefra. Det er alle kendte betæneligheder, der dog ikke bør afholde nogen fra at gå ind i en uddannelse. For det første ligner den undervisningsform, der benyttes i FIU – systemet ikke den, der var i skolerne i sin tid, hvor man var alene om at skulle løse opgaverne. I dag lægges der netop vægt på at løse opgaverne sammen med andre, der er i samme situation, ligesom der – udover arbejdet med emnerne – er mulighed for at udveksle erfaringer på alle områder. Med hensyn til at være »for gammel« må man se på hele samfundets stadige udvikling. Det betyder bl.a., at alle lønarbejders situation til stadighed ændres, hvorfor også kræves, at vi alle hele tiden må dygtiggøre os for at følge med i denne udvikling – med andre ord, man bliver aldrig »for gammel« til at dygtiggøre og uddanne sig. Endelig problemet om at rejse hjemmefra til disse kurser. I erkendelse af dette problem har LO oprettet en Landsskole der har til opgave at opsøge kursusedtagerne og tilbyde dagundervisning i det Amt eller Kommune, hvor folk bor, således at kursusedtagerne ikke udelukkende er henvist til at rejse til de eksisterende arbejderhøjskoler eller forbundsskoler. Der er således ingen grund til, at de, der har lyst til at dygtiggøre sig og deltage i FIU – kurserne, holder sig tilbage.

Grundkursus 1 og 2 (Forbundskursus):

Grundkursus 1 og 2 (Forbundskursus), der har en samlet varighed af 80 timer, er den grundlæggende uddannelse i FIU-systemet. Kurserne arrangeres og gennemføres af de enkelte forbund og indeholder i et meget væsentligt omfang emner vedrørende det pågældende forbunds vedtægter, opbygning, overenskomst- og aftaleforhold. På kurset behandles endvidere en række forhold af betydning for den samlede fagbevægelses organisatoriske og samfundsmæssige indsats.

Kurserne gennemføres på en sådan måde, at den enkelte deltager forudsætninger og erfaringer fra det daglige virke som tillidsrepræsentant eller faglige aktivitet inddrages som grundlag for behandlingen af kursusemnerne, således at den enkelte oplever kurset som vedkommende i forhold til de aktuelle opgaver. På FIU-kurserne lægges der vægt på en undervisningsform, hvor afstanden mellem deltagerne og undervisere er den mindst mulige – hvor underviserens første og største opgave er at være vejledende og dermed hjælpe deltagerne til selv at finde, overskue og løse problemerne.

Grundkursus 3 og 4:

I forhold til det foregående kursus, som var tilrettelagt i forhold til de enkelte fagforbunds overenskomstområde og specielle interesser, er dette kursus tværfagligt, hvor deltagerne kommer fra forskellige fagområder.

Kurset, der har en samlet varighed af 80 timer, er anden del af den grundlæggende uddannelse i FIU-systemet.

Visse kurser gennemføres delt over 2 x 40 timer.

Kurset bygger videre på den viden og erfaring, deltagerne har fået

på Grundkursus 1 og 2 (forbundskursus). I kurset lægges der vægt på at sammenkæde opøvelsen af en række praktiske færdigheder som forhandlingsteknik, taleteknik, notat- og referattekniik med en udbygning af en række af de emner, der er behandlet på grundkursus 1 og 2.

Ikke mindst giver kurset deltageren forudsætning for selvstændigt at kunne formidle viden og holdninger i det daglige virke på arbejdspladsen, i organisationen og i det omgivende samfund.

På kurset gives der i øvrigt orientering og vejledning med hensyn

til de videre uddannelsesmuligheder indenfor FIU-systemet.

Linieuddannelsen:

Linieuddannelsen omfatter følgende linier.

Linie for faglig organisationsledelse.

Linie for virksomhedsledelse og driftsøkonomi.

Linie for arbejdsmarkedsforhold.

Miljø og sikkerhedslinie.

Jeg vil ikke komme nærmere ind på linieuddannelsen, den vil blive gennemgået på Grundkursus 3 og 4.

Kildemateriale: FIU Landsorganisationen i Danmark.

DSB-skolens kursusoversigt for 2. halvår 1980

	Tid	Prøve	Bemærkn.
Grundkursus for lokomotivass.	1.7. – 7.7.		Hold 39
Grundkursus for lokomotivass.	1.8. – 7.8.		Hold 40 Ar
Grundkursus for lokomotivass.	1.9. – 8.9.		Hold 41
Grundkursus for lokomotivass.	1.10.– 8.10.		Hold 42
Grundkursus for lokomotivass.	3.11.–10.11.		Hold 43
Grundkursus for lokomotivass.	3.11.– 7.11.		Hold 44 Ar
Grundkursus for lokomotivass.	1.12.– 8.12.		Hold 45
Lokomotivassistentkursus, del 1	21.7. –18.8.	19.8. –20.8.	Hold 38 Ar
Lokomotivassistentkursus, del 2	21.7. –22.8.	25.8. –26.8.	Hold 35 Fa
Lokomotivassistentkursus, del 2	24.7. –27.8.	28.8. –29.8.	Hold 36
Lokomotivassistentkursus, del 1	25.7. –22.8.	25.8. –26.8.	Hold 39
Lokomotivassistentkursus, del 2	15.8. –24.9.	25.9. –26.9.	Hold 37
Lokomotivassistentkursus, del 1	27.8. –24.9.	25.9. –26.9.	Hold 40 Ar
Lokomotivassistentkursus, del 3	10.9. –11.9.	12.9. –15.9.	Hold 35 Fa
Lokomotivassistentkursus, del 2	11.9. –15.10.	16.10.–17.10.	Hold 38 Fa
Lokomotivassistentkursus, del 3	15.9. –17.9.	18.9. –19.9.	Hold 36
Lokomotivassistentkursus, del 2	17.9. –27.10.	28.10.–29.10.	Hold 39
Lokomotivassistentkursus, del 1	26.9. –29.10.	30.10.–31.10.	Hold 41
Specialkursus S-tog (lokomotivpers.)	13.10.–28.10.		Hold 36
Lokomotivassistentkursus, del 3	13.10.–15.10.	16.10.–17.10.	Hold 37
Lokomotivassistentkursus, del 2	20.10.–21.11.	24.11.–25.11.	Hold 40 Fa
Lokomotivførerkursus	20.10.– 5.12.	8.12.– 9.12.	
Lokomotivassistentkursus, del 1	28.10.–28.11.	1.12.– 2.12.	Hold 42
Lokomotivassistentkursus, del 3	3.11.– 4.11.	5.11.– 6.11.	Hold 38 Fa
Lokomotivførerkursus	3.11.–12.12.	15.12.–16.12.	
Lokomotivførerkursus	3.11.–19.12.	22.12.–23.12.	
Specialkursus S-tog (lokomotivpers.)	12.11.–27.11.		Hold 37
Lokomotivassistentkursus, del 3	13.11.–17.11.	18.11.–19.11.	Hold 39
Lokomotivassistentkursus, del 2	24.11.– 8.1.	9.1. –12.1.	Hold 41
Lokomotivassistentkursus, del 1	27.11.–30.12.	2.1. – 5.1.	Hold 44 Ar
Lokomotivassistentkursus, del 1	28.11.– 7.1.	8.1. – 9.1.	Hold 43
Lokomotivassistentkursus, del 3	10.12.–11.12.	12.12.–15.12.	Hold 40 Fa
Specialkursus S-tog (lokomotivpers.)	11.12.– 2.1.		Hold 39
Lokomotivassistentkursus, del 2	29.12.– 9.2.	10.2. –11.2.	Hold 42
Lokomotivassistentkursus, del 1	30.12.– 3.2.	4.2. – 5.2.	Hold 45

Den siest ny skud po vor togstam
er,
en snild bette tog der blywer kalt
MR.

Den kom herte fræ en by i
germany,
å derte æ sæjer wi bruger dem
stadi.

Dog trower æ nok de ijen ska'
dernier,
æ weed et no et ret, men de ska'
nok reparier.
Men æ hoewer da po wi fæer dem
express,
for det håer wæt alltiers success.

Der war lidt maes mæ å lærer dem
å kind,
især mæ all de fejl, en sku' ku'
find.
Men når helsen de kyer, så kyer
de skam godt,
ja å sejl æ desajn, den tøws æ er
flot.

Der war nowe der klawe øwer dit
å dat,
men møj å'et war no entli' nøj
pjat.
Æ lyes å æ warm er der jo et møj
å,
men hwa, wi ska' allsammen
spæer i dæe.

Når såen en sijjer derued i æ
rum,
så er'et jo somti en føler sæ dum,
særli da hwis æ radio et ret wil
wirk.
For så ska' en både lusk å lirik.

Endli når en tøws, æ radio er
guer,
så blywer en plusli, lidt læng i æ
huer.
For liesom æ trow æ høj calan
tow,
så såed æ dæl'me mæ
Holstebrow.

Fl. S.

PERSONALIA

Forfremmet til lokomotivfører (18. Irm.)

pr. 1.7.1980

Lokomotivfører (17. Irm.)

K. O. Frandsen, mdt Fa i mdt Fa

E. W. Larsen, mdt Fa i mdt Fa

Forfremmet til lokomotivfører (15. Irm.)

pr. 1.7.1980

Lokomotivfører (13. Irm.)

B. P. H. Gerholm, mdt Gb i mdt Gb

Forfremmet til lokomotivassistent (10. Irm.)

pr. 1.7.1980

Lokomotivassistent (9. Irm.)

N. Rasmussen, mdt Ar i mdt Ar

Jørgen Jørgensen, mdt Kh i mdt Kh

Finn Nielsen, mdt Kh i mdt Kh

G. V. F. Kruse, mdt Kh i mdt Kh

B. L. Jensen, mdt Kh i mdt Kh

G. K. Nielsen, mdt Kh i mdt Kh

W. Trojahn, mdt Kh i mdt Kh

Alex Sørensen, mdt Kh i mdt Kh

Poul Petersen, mdt Kh i mdt Kh

Anstaa som lokomotivassistent (9. Irm.)

pr. 1.6.1980

Lokomotivassistent p

K. O. R. Jensen, mdt Ko i mdt Ko

Ansaa som lokomotivassistent p 1.6.1980

F. Johnsson, mdt Fa

E. K. K. Jepsen, mdt Fa

Ansaa som lokomotivassistent p 1.7.1980

J. B. Jørgensen, mdt Gb

D. O. Bredgaard, mdt Kh

H. K. Nielsen, mdt Kh

K. Findsen, mdt Kh

B. Christiansen, mdt Kh

J. E. Weiss, mdt Kh

A. Marschall, mdt Kh

C. L. Zimsen, mdt Kh

K. K. Nielsen, mdt Kh

A. Lund, mdt Kh

K. Borner, mdt Kh

S. H. Hansen, mdt Kh

P. E. Vejter, mdt Kh

N. J. Rasmussen, mdt Kh

J. Kirkeby, mdt Kh

H. Lebeck, mdt Kh

K. S. Jensen, mdt Kh

F. Holmkjær, mdt Kh

Ansaa som lokomotivassistent p 1.9.1980

P. J. Hvilsom, mdt Kh

F. W. Christensen, mdt Kh

C. E. Andersen, mdt Kh

Genansaa som lokomotivassistent p 1.11.1980

B. Jønsson, mdt Fa

Forflyttet 1.5.1980

Lokomotivassistent (9. Irm.)

K-E. Burmester, mdt Kh til mdt Gb

Forflyttet 1.7.1980 efter ansing

Lokomotivassistent (10. Irm.)

J. Lindholm, mdt Str til mdt Rf

Lokomotivassistent p (9. Irm.)

F. E. Laugesen, mdt Gb til mdt Ko

E. Simonsen, mdt Gb til mdt Ko

Tjenestefrihed uden løn 1.10.1980- 30.9.1981

Lokomotivfører (17. Irm.)

K. N. Voigt, mdt Gb

Afskediget pr. 31.5.1980 efter ansøgning

Lokomotivassistent p (9. Irm.)

P. Wagner, mdt Kh

Afskediget pr. 30.6.1980 efter ansøgning

Lokomotivassistent p (9. Irm.)

H. Lorenzen, mdt Fa

Afskediget pr. 30.9.1980

Lokomotivassistent p (9. Irm.)

L. Ø. Nielsen, mdt Ab

Ansaa som lokomotivassistent (9. Irm.) 1.6.1980

Lokomotivassistent p

H-H. Christensen, mdt Ar i mdt Ar

J. A. Pedersen, mdt Ar i mdt Ar

L. K. Rasmussen, mdt Kh i mdt Kh

P. D. Henningsen, mdt Kh i mdt Kh

K. A. Aagaard, mdt Kh i mdt Kh

C. Skavn, mdt Kh i mdt Kh

K. S. Walies, mdt Kh i mdt Kh

K. S. Thomsen, mdt Kh i mdt Kh

P. E. G. Jonassen, mdt Kh i mdt Kh

P. Andst, mdt Kh i mdt Kh

L. E. Thomsen, mdt Kh i mdt Kh

Tonny B. Rasmussen, mdt Kh i mdt Kh

B. Jöhnck, mdt Rf i mdt Rf

F. E. S. Jørgensen, mdt Rf i mdt Rf

Ansaa som lokomotivassistent p

1.5.1980

P. H. Schneider, mdt Gb

L. Brix, mdt Kh

B. Nybo, mdt Kh

**Ansæt som lokomotivassistent p
1.6.1980**

H. H. Munk, mdt Fa
O. Sørensen, mdt Fa
NA. L. Lund, mdt Fa
I. H. Jensen, mdt Fa
P. L. Kristensen, mdt Fa
B. Jønsson, mdt Fa
E. Poulsen, mdt Fa
A. H. Hedmark, mdt Fa
K. J. Walus, mdt Fa
H. B. Kristensen, mdt Fa
O. Mortensen, mdt Fa
H. Fevre, mdt Fa
S. S. Jensen, mdt Fa
H. Lorenzen, mdt Fa

**Ansæt som lokomotivassistent p
1.7.1980**

K. Larsen, mdt Kh
K. E. Trebbien, mdt Kh

Forflyttet 1.6.1980 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.)
W. L. Jensen, mdt Ar til mdt Ab
S. Jørgensen, mdt Gb til mdt Hg

Lokomotivfører (13. lrm.)
E. Kvorning, mdt Gb til mdt Hgl
B. H. Sørensen, mdt Gb til mdt Hgl

Lokomotivassistent (10. lrm.)
H. O. R. Rasmussen, mdt Od til mdt Ng

Lokomotivassistent p (9. lrm.)
J. G. Jørgensen, mdt Fa til mdt Str

Forflyttet 1.7.1980 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.)
F. H. W. von A. Jacobsen, mdt Kø til mdt Hg

Afskediget pr. 30.4.1980 efter ansøgning

Lokomotivassistent p (9. lrm.)
P. Markussen, mdt Fa

Afskediget pr. 30.6.1980 efter ansøgning

Lokomotivassistent (9. lrm.)
B. B. Mogensen, mdt Kh

Afskediget pr. 31.7.1980 efter ansøgning

Lokomotivfører (18. lrm.)
H. Koue, mdt Gb

Afskediget pr. 31.8.1980 p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (18. lrm.)
P. R. T. Pauelsen, mdt Gb

Lokomotivfører (17. lrm.)
R. W. Olesen, mdt Str

**Tjenestefrihed uden løn 1.8.1980–
31.7.1981**

Lokomotivassistent (9. lrm.)
J. Kreutzfeldt, mdt Kh

Ansættelsen 31.5.1980 er annulleret

Lokomotivassistent p (9. lrm.)
B. Jønsson, mdt Fa

**Forfremmet til lokomotivfører (17. lrm.)
pr. 1.6.1980 efter ansøgning**

Lokomotivfører (13. lrm.)
E. Vestenbæk, mdt Gb i mdt Gb
B. B. Jensen, mdt Str i mdt Str

**Forfremmet til lokomotivfører (17. lrm.)
pr. 1.5.1980 efter ansøgning**

Lokomotivfører (13. lrm.)
F. Jørgensen, mdt Ar i mdt Ar
E. Skadhauge, mdt Ar i mdt Ar
K. H. Nielsen, mdt Ar i mdt Ar

**Forfremmet til lokomotivfører (17. lrm.)
pr. 1.6.1980 efter ansøgning**

Lokomotivfører (13. lrm.)
Svend P. Jensen, mdt Gb i mdt Gb
K. N. Voigt, mdt Gb i mdt Gb
E. A. Andresen, mdt Gb i mdt Rf

**Forfremmet til lokomotivfører (18. lrm.)
pr. 1.6.1980**

Lokomotivfører (17. lrm.)
H. T. Poulsen, mdt Es i mdt Es
J. H. S. Møller, mdt Fa i mdt Fa
E. Bülow, mdt Fa i mdt Fa
H. P. T. Nielsen, mdt Fa i mdt Fa

**Forfremmet til lokomotivfører (15. lrm.)
pr. 1.6.1980**

Lokomotivfører (13. lrm.)
K. E. Jensen, mdt Ar i mdt Ar

**Forfremmet til lokomotivassistent (10. lrm.)
pr. 1.6.1980**

Lokomotivassistent (9. lrm.)
I. B. Nørrevang, mdt Ar i mdt Ar
B. Kildehøj, mdt Ar i mdt Ar
J. Andersen, mdt Gb i mdt Gb
S. E. Andersen, mdt Gb i mdt Gb
G. Segato, mdt Gb i mdt Gb
F. S. Petersen, mdt Kø i mdt Kø
J. Ernstrand, mdt Kh i mdt Kh
W. Petersen, mdt Rf i mdt Rf

Overgået til anden stilling 1.6.1980

Lkas (10. lrm.) til lkm p (17. lrm.)
K. Skytte Hansen, mdt Fa i mdt Fa

Overgået til anden stilling 1.6.1980

p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (17. lrm.)
til lokomotivfører (15. lrm.)
B. G. Christensen, mdt Ar i mdt Ar
O. P. S. Jørgensen, mdt Kø i mdt Kø
W. F. Sørensen, mdt Ng i mdt Ng
E. B. Nielsen, mdt Fa i mdt Fa

Afskediget pr. 30.9.1980 p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (18. lrm.)
E. K. Nielsen, mdt Ab
A. H. Pedersen, mdt Fa
P. K. Kristensen, mdt Gb
L. H. Jensen, mdt Gb
H. A. Christensen, mdt Gb
S. Børge Jensen, mdt Kø

Lokomotivfører (17. lrm.)
S. A. A. Hansen, mdt Ab

Lokomotivfører (15. lrm.)

A. Johansen, mdt Kø
E. B. Eriksen, mdt Ng
E. A. Sterll, mdt Pa
E. Larsen, mdt Svg

Ansættelsen pr. 30.6.1980 er annulleret

Lokomotivassistent p (9. lrm.)
C. E. Andersen, mdt Kh

Tak

Hjertelig tak for venlig deltagelse ved min
mand pens. lkf. H. Rygaard Andersens
bisættelse.

Anna Rygaard Andersen.

Dødsfald

Pens. lkf. A. P. Jensen, Haderslev, død den
10.4.1980.

Pens. lkf. E. K. R. Jensen, København, død
den 24.4.1980.

Pens. lkf. S. A. B. Jensen, Frederikshavn,
død den 8.5.1980.

Pens. lkf. H. K. Petersen, Esbjerg, død den
22.5.1980.

Pens. lkf. H. H. P. R. Andersen, Helsingør,
død den 27.5.1980.

Pens. lkf. P. J. Olsen, Gedser, død den
9.6.1980.

Pens. lkf. O. B. Nielsen, Kalundborg, død
den 1.7.1980.

Lkf. C. S. E. Petersen, Fredericia, død den
1.7.1980.

Lkf. Niels Sørensen, Esbjerg, død den
19.7.1980.

PERSONAL

(klip her)

DSB personalefortegnelse 1980

Undertegnede

navn: (med samtlige forbogstaver) _____

stilling: _____

tjenestested: _____

ønsker _____ stk. personalefortegnelse (indbunden) á kr. 40

_____ stk. personalefortegnelse (kartonomslag) á kr. 30

dato _____ underskrift _____

Giroindbetalingskort udsendes sammen med de bestilte eksemplarer.

Denne kupon indsendes til Redaktionen af personalefortegnelsen, personaletjenesten, DSB, Sølvgade 40, 1349 København K.