

Brugbare løsninger og alvorlige udfordringer

Halvvejs i 2023 er det tid at gøre status, men også se frem mod kommende udfordringer.

Håndteringen af de alt for mange fagretlige sager, der har været på vores område, har det seneste halve år været præget af viljen til forlig og frafald i sager, som ikke / næppe ville kunne bære. Men hvorfor nu det? Egentlig af to årsager. Dels har vi et ønske om at bevare kontrollen over egne aftaler, men vi må nok også erkende, at det er et udtryk for en vis mistillid til det fagretlige system. Det er simpelthen for akademisk. I en ideel verden er jura for jurister og fagpolitiske tvister noget, der løses af arbejdsgivere og arbejdstagere i mindelighed. Sådanne virkeligheder bare ikke. Her går alt op i jura. Om afgørelserne kan omsættes i praksis og afspejler det, der forgår ude på arbejdspladserne, er mindre vigtigt. Vi ved naturligvis ikke, hvad DSB's bevæggrunde for at søge forlig har været, men hatten af for lysten til at prioritere løsninger. Om de er gode, må den enkelte vurdere, men alle løsninger, som findes i fællesskab, mindsker konfliktniveauet og gør noget godt for samarbejdsrelationen. Og det kan også noget. Du finder en status på de fagretlige sager på side 8.

Der er en klar sammenhæng mellem håndteringen af de fagretlige sager, de forlig, der er indgået og den minirevision af aftaler og LKF-håndbogen, som vi i foråret blev enige med DSB om. Uden forlig ingen aftalerevision. At det så nogle gange bliver lidt mudret, er en anden sag. Eller måske er det netop sagens kerne og blot udtryk for forligets inderste natur. Der er her i bladet en artikel om minirevisionen på side 10. Og så er der en uddybende artikel vedr. den ene af de større ændringer, nemlig pausereglen, på side 6. I forrige nummer af bladet, var der desuden en længere artikel om [korrigerings](#), som er minirevisionens den anden større ændring.

Drift F&R præsenterede ultimo maj en ny depotstruktur. Egentlig er det en øvelse af forholdsvis begrænset omfang, hvilket også er grunden til, at vi opfatter den som en depottilpasning. Udfordringer er imidlertid, at de, der påvirkes negativt, står et virkelig dårligt sted. Vores tilsagn om: "at gøre de skarpeste kanter lidt rundere og sikre den enkelte bedst muligt", gælder naturligvis fortsat. Og vi er overordnet fortrøstningsfulde i forhold til, at der findes brugbare løsninger, som afbøder de mest negative virkninger for de berørte. Du kan læse mere om nærværende på side 4.

Hvor ovenstående afsnit omtaler tiltag, som har været præget af konstruktive drøftelser, er der desværre også områder, hvor det slet ikke har været tilfældet. I [lederen i Det Blå Blad 2-2023](#), kunne man læse om ledelsens ønske om at flytte de ansvarshavende på P-risten i Aarhus fra Togdrift til Klargøring. Selv om der længe var grund til at tro, at øvelsen kunne ende med en brugbar løsning, gik det til sidst helt modsat i et forløb, der fra start var præget af en sjælden set ledelsesmæssig egenrådighed. Det lover virkelig ikke godt for de meget store udfordringer, der tegner sig i horisonten i forhold til den fremtidige opgavefordeling mellem LKF A og LKF B, et projekt som i forvejen er på vej i en helt gal retning. Der er akut behov for at driftsdirektøren indtager cockpittet og påtager sig kaptajnsrollen. I modsat fald trækker det op til en hård mavelanding, hvor der er grund til at frygte, at resultatet bliver til stor skade for både DSB, medarbejderne og kunderne. Endda med en markant økonomisk bet til følge. Det kan godt være, at det i regnearket ser ud som om, at lønudgiften til LKF A er lavere, men når man skal have markant flere til at udføre opgaven, samtidig med at man ikke kan fastholde medarbejderne og efterhånden har aflivet al fleksibilitet, så er det meget svært på at få øje på nogen

som helst gevinst – for nogen ... ud over projektmagerne!

Et andet område, som lider under ledelsesrettens snæversyn, er vores uniform. Der er flere kritisable forhold, men her skal det kun handle om de udfordringer, der opstår når arbejdsbeklædningen ikke er tilstrækkelig kølig om sommeren. Det er muligt, at der er mange medarbejdere i DSB, som er udstyret med ben, som ikke nødvendigvis tager sig godt ud i shorts eller nederdel. Men det må aldrig blive sådan, at hensyn til design eller ledelsens opfattelse af, hvad der pænt, går forud for, hvad der er arbejdsmiljømæssigt rigtigt. Der er i indlægget fra arbejdsmiljø på side 18 nogle ret interessante betragtninger. Jeg håber, at ledelsen læser med og gør sig nogle overvejelser, inden det i stedet bliver den kønspolitiske dagsorden, som fjerner alle kønsrelaterede begrænsninger, der tager over. Og det haster med en brugbar løsning, som kan implementeres i tide forud for næste sommer. Klimaforandringerne er over os og der er ingen saglig grund til at tro andet, end det bliver varmere. Derfor skal der findes en løsning, som sikrer "sommerlige" benklæder til alle køn.

Og så er der jo lige et hængeparti tilbage fra aftaleforhandlingen i 2018-2019, som er blevet aktuelt igen, nu hvor kørelærernes elevtillæg er tilbage hos S-tog. Det har naturligvis skabt en vis forventning blandt kørelærerne på Fjern. Drift F&R's mange dygtige kørelærere leverer et stort og godt stykke arbejde, men det har nok lidt en smule under det motivationstab, DSB's ensidige opsigelse af elevtillægget førte med sig. Nu bliver spørgsmålet så, om det er lige så let at nå en aftale, som det er at slå fast, at der skal ske noget nu, hvis kørelærernes motivation, til glæde for både DSB og elever, skal have et betydeligt nøk opad. Om det er muligt, må tiden vise. Forhandlingerne starter medio august.

Således opmuntret ønsker vi bladets læsere en (fortsat) god sommer.