

Ny arbejdsmiljøorganisation (AMO)

DSB annoncerede på HSU-mødet i maj 2023, at de påtænkte at ændre arbejdsmiljøorganisationen, eller rettere beskære den. Medarbejdersiden (M-siden) var ikke forud adviseret om tiltaget og derfor heller ikke forberedt. M-siden kunne dog på mødet meddele, at vi ikke forstod behovet for en ændring kun tre år efter seneste revision af rammeaftalen om arbejdsmiljø. Dette endda på et tidspunkt, hvor der end ikke var lavet en evaluering af ændringen fra 2020. Heller ikke ledelsens tanker om færre arbejdsmiljørepræsentanter (AMIR) for at gøre de tilbageværende dygtigere og give den enkelte mere tid, købte vi på M-siden ind på. Arbejdsmiljøloven foreskriver jo allerede, at AMIR både skal have den nødvendige uddannelse og den fornødne tid til opgaven, så hvad ledelsens forslag kunne føre til, ud over færre AMIR, kunne vi nok ikke rigtig følge på M-siden. Dette naturligvis skrevet ud fra en antagelse om, at DSB – som certificeret virksomhed – allerede i dag overholder arbejdsmiljøloven.

Forslaget til ny AMO blev naturligvis også præsenteret i Arbejdsmiljørådet, hvor M-siden – både AMIR og faglige repræsentanter – reagerede som M-siden i HSU. Uagtet M-sidens afvisning, fastholdt DSB ønsket om at ændre den eksisterende organisation og indkaldte på den baggrund til drøftelser. Møderne om ny AMO blev afholdt hen over sommeren og da de ikke umiddelbart førte til et resultat, valgte DSB at opsigte rammeaftalen om arbejdsmiljø med virkning fra 1. januar 2024.

Selv om parterne ikke er gået fra hinanden og der fortsat er møder i kalenderen, forpester opsigelsen muligheden for at finde løsninger. For det er et meget alvorligt skridt, ledelsen har valgt at tage. I yderste konsekvens efterlader det os uden AMIR fra det nye års start. Årsagen hertil er, at DSB Arbejdsmiljø i sin visdom har fået rodet flere ting sammen. Først ønskede man at afkorte AMIR's valgperiode fra foråret 2024 til efteråret 2023, for at det var de nyvalgte, ikke de afgående, der kunne deltage i AMIR-seminaret i januar måned, hvilket helt sikkert var et fornuftigt tiltag. Det gode tiltag duer imidlertid ikke mere, for med opsigelsen af rammeaftale for arbejdsmiljø, ved man nu ikke længere, hvor mange og hvor AMIR skal vælges. Derfor vil DSB Arbejdsmiljø forlænge den afkortede valgperiode tilbage til 1. kvartal 2024. Men da der pr. 1. januar 2024, som det ser ud nu, ikke længere er en aftale om arbejdsmiljøarbejdet, hvem er så AMIR fra det nye års start?

Mage til selvforskyldt roderi skal man lede længe efter. Og selv om det er slemt, er det – set fra LPO's perspektiv – bestemt ikke den eneste meget alvorlige udfordring. Førerrumsgrupperne 3.1 (nye tog / nyt materiel) og 3.2 (eksisterende materiel) er beskrevet i den nu opsagte rammeaftale om arbejdsmiljø i DSB. Så disse grupper hænger lige nu i en tynd tråd. Med risiko for at vi maler os op i hjørne på et tidspunkt, hvor drøftelserne – om end de svære – hverken er afsluttede eller brudt sammen, bliver vi nødt til at slå følgende fast, så det ikke kan misforstås: Førerrumsgrupperne er hjerteblod, både for os i LPO og for vores dygtige og engagerede AMIR. Den ret firkantede tilgang skyldes ikke en eller anden mavesur holdning eller mangel på fleksibilitet, men det faktum, at lokomotivpersonalets arbejdsmiljø reelt er skarpt opdelt. Der er de lokale forhold (opholdslokaler, gangveje, P-riste, osv.). Og så er der det, der flytter sig og ikke er knyttet til en lokation, nemlig vores tog, eller mere specifikt vores mobile arbejdsplads; førerrummet. Arbejdsmiljøudfordringer i vores førerrum kan derfor heller ikke håndteres lokalt eller regionalt, men kræver et tværgående forum, hvilket er præcis det, som førerrumsgrupperne er. Da arbejdet både har en politisk vinkel og handler om overholdelse af

arbejdsmiljølovgivning, er vi – heldigvis – både repræsenteret med faglige repræsentanter og AMIR i dette arbejde. Det skal vi fortsat være og vi har meget svært ved at se en løsning for os, som ikke sikrer dette.

I de fortsatte bestræbelser på at lande en ny rammeaftale for arbejdsmiljø koordinerer vi tæt med vores AMIR i AMU-2 og med faglige repræsentanter og AMIR i de andre organisationer (TPO, LPO-S-tog, SPO, FO-Metal, HK og AC). Rammerne for et godt arbejdsmiljø har topprioritet, men der skal to til tango og det er i skrivende stund desværre ikke muligt at vurdere, om ledelsen er indstillet på at nå frem til en forhandlet løsning.

Det samme gør sig gældende i forhold til en vurdering af de negative konsekvenser, hvis vi ikke når i mål. Vi har i hvert fald meget vanskeligt ved at forestille os, at ledelsens ensidige opsigelse af en så essentiel aftale, som rammeaftalen om arbejdsmiljø, ikke vil påvirke samarbejdet mellem DSB's ledelse og de faglige organisationer og vores dygtige AMIR meget negativt.

Således opmuntret (ironi kan forekomme, red.) kan vi desværre kun love medlemskredsen én ting. I bliver holdt orienteret, både hvis det lykkes at lande en aftale og hvis det ulykkelige skulle ske, at samarbejdet om arbejdsmiljø, og måske også andre forhold i DSB, bryder sammen.