

Mag

658.3 NSB NSB

Velferdsarbeidet
ved NSB
gjennom 40 år
1949 - 1989



**Velferdsarbeidet
ved NSB
gjennom 40 år
1949 – 1989**



Jernbaneverket
Biblioteket

Eks 1 558.3:656.2(481)ANSB Nsb

Mag 658.3 N813 N813

FORORD

I år — november 1989 — er det 40 år siden Yrkes- og velferdskontoret ble opprettet og velferdsarbeidet lagt til et eget kontor innen NSBs organisasjon.

Noen av oss som har arbeidet ved kontoret en vesentlig og for oss viktig del av vårt yrkesliv, har funnet at det kunne være av interesse å få noe ned på papiret i den anledning — få dokumentert forholdene omkring etableringen av kontoret, hvilke oppgaver det fikk og endringer i kontorets profil og arbeid i disse 40 år.

Om kort tid er det ingen igjen av dem som var med fra starten og som selv levde med i de første grunnleggende årene. Kontoret har arbeidet på mange felter. Stoff som er arkivert i NSB og personalorganisasjonene, ligger spredt over ulike saksområder.

Vårt mål er å gi — i hovedtrekk — en kort, samlet oversikt over kontorets virksomhet disse årene. 40-årsjubiléet har gitt oss et brukbart påskudd til det. For oversiktens skyld har vi valgt å følge de ulike arbeids- og sakfeltene gjennom hele perioden i stedet for den samlede virksomhet i ulike tidsavsnitt.

Vi takker alle som har hjulpet oss med å få stoffet samlet og systematisert, og på den måten bidratt til å få tanken realisert.

Oslo, oktober 1989

Kjell A. Bakke

Eilif Moe

Even Flatreit

Slik begynte det...

Det ligger nært å stille spørsmålet om hvorfor NSB gjorde noe så uvanlig som å etablere et eget organ — et stabsorgan direkte under Generaldirektøren, med hovedoppgave å ta seg av personalets velferd. Det lå langt utenfor det anerkjente mønster for organisering av personalarbeidet, det være seg private eller offentlige bedrifter.

Svaret ligger vel i det vi i blant møter. Et sammentreff av felles holdninger og oppfatninger hos mennesker som er vare for strømninger i tiden, og som har visjoner og evne til å bryte med vanetenkning. Livets hverdag gir svaret, når disse mennesker sitter i posisjoner som gjør det mulig å få satt tingene i system. Vesentlig er også at innen NSB har personalet og organisasjonene sterke tradisjoner når det gjelder nyskapingner på sosiale og velferdsmessige områder.

Sist i 1940-årene hadde NSB bortimot 30 000 tilsatte, og utførte den alt overveiende del av landverts transport i Norge. Bedriften var fra gammelt av sett på som en relativt god arbeidsplass vurdert ut fra datidens vilkår i arbeidslivet.

Men det var i disse årene også avdekket en del mørke flekker i fasaden, miljøforhold med svært negative fortegn som hadde vakt offentlig oppmerksomhet. Det gjaldt blant annet kjeleverkstedet i Drammen hvor folk ble døde i 40-årsalderen, arbeidsforholdene i lokomotivstallene der de såkalte evighetspusserne levde et langt liv i ubeskrivelig skitt og røyk, store arbeidsplasser i verksteder og innen linjetjenesten uten antydning til sanitæranlegg, spiserom, garderobe m.v., og de såkalte kaninburene i Lodalen som NSB stilte til disposisjon til personale som var tvangsflyttet til Oslo.

Fraværet på grunn av skader og sykdom var høyt.

I tillegg kom de forhold krigen og okkupasjonen hadde ført med seg. Omkring 6.000 tjenestemenn bodde kummerlig eller var helt uten bolig. Under slike forhold var det naturlig at kravene fra de tilsatte og deres organisasjoner var mange og sterke. Men lite skjedde av forbedringer.

Riktignok hadde man først i 1930-årene fått en Tjenestetvistlov som åpnet adgang til forhandling om lønns- og arbeidstidsspørsmål, men om andre forhold ved arbeidsvilkårene hadde de tilsattes organisasjoner bare rett til å konferere med ledelsen. Slike konferanser endte gjerne med at ledelsen skulle se på forholdene, og så ble det med det.

Etterkrigstiden brakte nye holdninger med seg, og sterke demokratiske strømninger. Det skapte underlag for å utvide og utvikle demokratiet, og det ble nødvendig å trække ned en del gamle gjerder som stengte for medinnflytelse på områder som samfunnsmessig er så fundamentale som arbeidslivet. Vi fikk samarbeidsorganer med oppgave å bedre relasjonene mellom ledelse og tilsatte, stimulere til økt

produksjon og bedre de materielle forholdene på arbeidsplassene.

Også innen vår egen bedrift fikk vi avtaler om organisert samarbeid gjennom rådgivende utvalg. De ble møtt med ulike oppfatninger, både av ledelse og tilsatte.

Men det var en gryende erkjennelse til stede, erkjennelse av at det skjedde for lite av forbedringer ute på arbeidsplassene og at det etter hvert avdekket et sterkt behov for å gi samarbeidsorganene en skikkelig forankring i NSBs organisasjonsapparat for å sikre reell innflytelse.

Da er det de rette menneskene kommer inn i bildet.

I første rekke anerkjente tillitsmenn som Erling Kiil og Egil Halvorsen, for å nevne noen, som utformet idéen om en egen avdeling i Hovedstyret med personalets velferd i utvidet betydning som hovedoppgave.

Det første spor finner vi imidlertid i en artikkel i Jernbanemanden av den legendariske Hans Johansen, lokomotivpusseren fra Drammen, som gikk på nattarbeid i lokomotivstallen og på tekniske skoler om dagen, ble teknisk sekretær, stortingsmann, de tilsattes representant i NSBs styre, forfatter og avholdt radiokåsør. Han hadde kjent på kroppen hva dårlig arbeidsmiljø betydde og hadde erfart som mangeårig tillitsmann hvor vanskelig det var å nå fram med sine krav om forbedringer.

Og organisasjonene fulgte opp.

I Stortinget satt 2 til av jernbanefolkenes store forkjempere, stasjonsmester Hjalmar Larsen og elektroformann Thoralf Markussen, og i Regjeringen som leder av Samferdselsdepartementet satt Nils Langhelle — født og oppvokst i en jernbanefamilie og godt kjent med jernbanefolkenes kår.

I Generaldirektør-stolen satt en ny mann, Egil Sundt, med planer om å gjøre NSB til en moderne, strømlinjet bedrift. Han hadde forståelse for hva god PR — også når det gjaldt forholdene til de tilsatte — kunne bety for bedriften, og han mislikte i høy grad at personalet måtte gå til dagspressen for å få synliggjort sine problemer på arbeidsplassen.

Dessuten hadde de tilsatte sine representanter i Hovedstyret: Sigvart Andresen og Bertrand Knutsen. De nøt alminnelig respekt på alle hold, og deres lavmelte, saklige argumentasjon ble alltid tillagt stor vekt. De så klart at skulle det nye organet gjøre gagns arbeid, måtte det legges direkte under Generaldirektøren, og sjefen være en del av hans stab.

Våren 1949 ble saken tatt opp til realitetsbehandling og løst ved Stortingets vedtak av 23. april samme år. I budsjettinnstillingen pekte Stortingets samferdselskomité på en del av de arbeidsoppgaver som burde legges under det nye kontoret, og etter disse retningslinjer ble så kontoret organisert. Og statsråd Langhelle ga uttrykk for manges ønsker og håp da han våren 1950 på Norsk Jernbaneforbunds

landsmøte sa at ansettelsen av en velferdssjef ved NSB ikke var en ny sjef i en gammel administrasjon, men et nytt program for jernbanens personalpolitikk.



*Erling Kiil
Sekretær i NJF 1930 — 1949
Velferdssjef ved NSB fra 1949*

Erling Kiil ble NSBs første velferds-sjef. Han hadde i mange år vært en av jernbanefolkenes fremste tillit-smenn; sekretær i Norsk Jernbane-forbund og redaktør av Jernbane-manden.

Kiil hadde selv stått i spissen for arbeidet med å få opprettet Yrkes- og velferdskontoret, og hadde også utarbeidet forslag til hvordan kontorets arbeidsoppgaver skulle organiseres.

Den første kontorplan ble utformet slik:

1. Ett kontor med oppgave å være sekretariat for driftsutvalgene og administrere forslagsordningen, samt organisere støtten til personalets boligbygging.
2. Ett kontor med oppgave å fungere som internt arbeidstilsyn, vernearbeid, personal- og arbeidsrom, bedriftskaféer.
3. Ett kontor med det faglige ansvaret for helsetjenesten, under denne bedriftslegeordningen, beskjeftigelse av delvis arbeidsføre samt husmorvikarordningen.
4. Ett kontor med oppgave å støtte personalets egen organiserte fritidsvirksomhet og administrasjon av feriestedene.

Dette var i hovedtrekk de arbeidsoppgaver som ble lagt til kontoret, men det ble tidlig klart at velferdsarbeidet ved NSB ikke kunne begrenses til bestemte helsemessige og sosiale oppgaver innen bedriften.

Samarbeidsutvalg – Arbeidsmiljølov

– Hovedavtale

De tilsattes innflytelse i bedriftslivet var før krigen stort sett begrenset til forhandlingsretten om lønns- og arbeidstidsforhold. På alle andre områder som er vesentlig for de tilsattes trygghet og arbeidssituasjon, var bedriftsledelsen enerådende.

Riktignok fikk vi etter første verdenskrig — i 1920 — en lov om arbeiderutvalg, rådgivende utvalg med arbeidstakerrepresentasjon. For statstjenesten fikk vi tilsvarende organer i de såkalte tjenestemannsutvalg. Men hverken arbeiderutvalgene et eller tjenestemannsutvalgene fikk noen reell betydning. Stor arbeidsløshet som svekket grunnlaget for å hevde sine interesser og motsetninger mellom partene i arbeidslivet ga ikke grobunn for samarbeid av varig verdi.

Etter krigen 1939-1945 kom nye holdninger også på arbeidslivets område. Opprettelse av produksjonsutvalg, som hadde spilt en betydelig rolle i de alliertes krigsindustri, ble tatt med i Fellesprogrammet for de politiske partier, og ble eget punkt i Samlingsregjeringens erklæring i 1945. Det er vel grunn til å tro at også disse utvalgene i hovedtrekk var fundert mer ut fra behov for effektivitet enn ut fra et utbredt ønske om bedriftsdemokrati.

Avtalen om driftsutvalg ved statens virksomheter ble satt i kraft ved Kgl. res. av 31. mai 1946, og ordningen innført ved Statsbanene fra 1. januar 1947.

Det ble opprettet utvalg både sentralt, i distrikter og verksteder. Av ulike årsaker, som både gikk på holdninger og det at utvalgene ikke hadde noen fast forankring i NSBs administrasjon når det gjelder oppfølging, ble det utålmodighet på personalsiden og i personalorganisasjonene.

Landsmøtet i Norsk Jernbaneforbund gjorde i 1947 denne uttalelse:

De sanitære og velferdsmessige forhold må planmessig utbygges. Driftsutvalgene må derfor innreguleres som ledd i jernbanens administrasjonsapparat, og de nødvendige kontorer opprettes i distriktene og ved Hovedstyret. Kontorene skal være de utøvende organer for driftsutvalgene og ta seg av og samordne de spørsmål og oppgaver som er tildelt driftsutvalgene.

Denne uttalelsen har vært en rettesnor for Yrkes- og velferdskontorets virksomhet. Noe av det mest sentrale har vært å ivareta NSBs forpliktelser i samsvar med lover og avtaler som går på personalmessig innflytelse på ulike områder, og på en måte som best mulig samsvarer med personalets forventninger.

I 1961 fikk offentlig virksomhet en hovedavtale som gjaldt alle statens etater og verk. Utvalgene ble Samarbeidsutvalg. Hovedavtalen er revidert ved et par anledninger, og kontorets oppgave har vært å tilpasse avtalen til egen bedrift.

Innholdsmessig er avtalen ikke endret vesentlig. Den rådgivende status er bibeholdt unntatt på to områder — belønning i forslagsordningen og fordeling av velferdsmidler. De vesentligste endringer har vært pålegg om at den ansvarlige ledelse og de ansvarlige tillitsmenn innen utvalgets område skulle være med i utvalgene. I tillegg ble informasjonsplikten skjerpet, og med vekt på at informasjon om tiltak skal gis før beslutninger tas.

Foruten samarabeid sentralt, i distrikter og verksteder, ble det opprettet en rekke underutvalg innen fagområder og større stasjoner.

Den ønskede forankring av utvalgene i distriktene har skjedd ved opprettelse av egne stillinger, ofte kombinert med andre oppgaver tillagt Yrkes- og velferdskontoret.

Gjennom protokoller fra utvalgenes møter, har så kontorets oppgave vært å følge opp de tilråinger som er gitt. Det gjaldt særlig på områder som krevde sentral oppfølging, ikke minst der disse krevde plass på budsjettene blant prioriterte prosjekter.

For å styrke informasjonen når det gjaldt planer og andre aktuelle forhold, ble det holdt årlige møter mellom toppledelsen i Hovedadministrasjonen og formann og nestformann i distriktsutvalgene. En tilsvarende ordning ble gjort gjeldende i verkstedene, innen bane-, elektro-, bil- og forsyningstjeneste.



Kurs for medlemmer av samarbeidsutvalg

Det har vært satt i gang opplæring av medlemmene i utvalgene, blant annet ved brevkurs.

En av oppgavene som ble lagt til driftsutvalgene — de senere samarbeidsutvalgene — var behandling av forslag til forbedringer fra de tilsatte.

Hensikten var å skape interesse for hverdagsrasjonaliseringen i bedriften, og få fram gode idéer til forbedringer fra de ulike arbeidsplassene.

Det ble Yrkes- og velferdskontorets oppgave å skape interesse for forslagsordningen ved ulike stimuleringstiltak, og sørge for sakkyndig vurdering og en raskest mulig behandling av forslagene. Gjennom brosjyrer og plakater ble de tilsatte oppmuntret til å legge fram konkrete forslag til endringer av utstyr, hjelpemidler og arbeidsrutiner m.v.

Opp gjennom årene ble omfanget av forslagsvirksomheten beytdeilig. 300-400 forslag årlig har ikke vært uvanlig.

Forslagene har, som rimelig, vært av vekslende kvalitet, helt fra beskjedne praktiske forbedringer til verdifulle tekniske nyvinninger som har forbedret arbeidsprosessen og spart NSB for betydelige beløp.

Siden ordningen kom i gang og fram til utløpet av 1988 er det betalt ut ca. 2 mill. kroner i premier og belønninger.



Premie i forslagsordningen.

Hva har så denne virksomheten betydd for bedriften?

Det er hverken tid eller sted for en slik vurdering her. Men en som i mange år har administrert ordningen, sier for en del år siden noen ord om saken i bladet «Samarbeid»:

«Betydningen av forslagsvirksomheten kan ikke alene leses ut av antall forslag som sendes inn. Det er verdier ved ordningen som tallene ikke kan uttrykke. Hvis en ut fra egen erfaring tenker på hvor langt det er fra tanke til engasjement, er det enkelt å forstå at et slikt forslag gir uttrykk for noe som ligger ut over det vanlige. Uavhengig av den praktiske nytte forslagene måtte ha, gir de uttrykk for interesse for den bedriften vi

er tilsatt i. Den siden ved forslagsvirksomheten er lite påaktet, men av stor verdi.»

I samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttene ble det foretatt en vurdering av samarbeids- og kontaktforholdene ved NSB. Det er vanskelig å peke på områder hvor denne omfattende undersøkelsen har ført til helt konkrete resultater eller tiltak. Men en slik undersøkelse — sett av folk utenfra og med kjennskap til forhold i arbeidslivet for øvrig — har utvilsomt hatt sin plass i interne vurderinger. Det gjelder kanskje særlig i slutten av undersøkelsen, ved å gjøre merksam på oppgaver bedriften sto overfor ved inntak av nytt personale etter 20 — 30 års inntaksstopp.

Fram gjennom 1960- og 1970-årene fikk vi etter påtrykk fra de tilsattes organisasjoner, en rekke innstillinger fra offentlig oppnevnte utvalg om utviding av bedriftsdemokratiet. Det resulterte blant annet i endringer i aksjeloven som ga de tilsatte representasjonsrett i styrer og bedriftsforsamlinger i virksomheter over en viss størrelse.

Denne endringen ga støtet til at det ble satt ned et eget utvalg — Hollerutvalget — med oppgave å vurdere tilsvarende endringer i bedriftsdemokratiet i offentlig virksomhet, uten at de folkevalgtes innflytelse ble redusert.

Hollerutvalget foreslo blant annet at samarbeidsutvalgene skulle få bestemmende myndighet innenfor visse områder som miljø, helsetjeneste m.v.

Samtidig vedtok Stortinget, etter flere års forarbeid, en ny Arbeidsmiljølov som la de samme arbeidsoppgaver og myndighet til arbeidsmiljøutvalgene.

De tilsattes organisasjoner i statlig virksomhet fant — etter at spørsmålet var drøftet i grunnorganisasjonene — at det var nødvendig ut fra et helhetssyn å satse på arbeidsmiljøutvalgene med de arbeidsoppgaver og avgjørelsesmyndighet loven ga dem.

Dermed falt en betydelig del av samarbeidsutvalgenes virksomhet bort, og organisasjonene fant at de oppgavene som sto igjen, best kunne dekkes av en utvidet forhandlingsrett og bestemmelser i Hovedavtalen som gikk på informasjonsplikt for ledelsen og rådgivingsmulighet for de tilsatte.

I 1978 ble så Avtalen om samarbeidsutvalg opphevet, og utvalgenes virksomhet ble for en stor del overført til arbeidsmiljøutvalgene og for øvrig dekket av endringer i Hovedavtalen om tillitsmannsapparatets rett til informasjon og rådgivning.

Det hører ikke hjemme her å gi en vurdering av samarbeidsutvalgenes virksomhet ved NSB, men det kan være av interesse i samband med Yrkes- og velferdskontorets arbeid som sekretariat for utvalgene å peke på følgende:

NSB ble i mange år ansett som den bedrift innen statlig virksomhet som hadde fått mest ut av samarbeidsutvalgene, og at disse gjennom mange år hadde vært til gagn både for ledelse og de tilsatte.

I 1972 ble det laget en oversikt over utvalgenes virksomhet ved NSB gjennom 25 år. Den summerer opp utvalgenes syn på egen virksomhet, og fastslår at disse har bidratt til å skape gode relasjoner mellom tillitsmenn og ledelse på alle trinn i bedriften.

Det er skapt forståelse for at vernemessige, sosiale og velferdsmessige forhold blir godt ivaretatt, og at de tilsattes medvirken i planleggingsarbeid på enkelte områder har vært verdifullt.

Utvalgene har imidlertid ikke helt lyktes å skape interesse hos de tilsatte til fullt ut å nytte den adgang til medinnflytelse som avtalen innbyr til.

Internt arbeidstilsyn – Vernearbeidet

Internt arbeidstilsyn og vernearbeidet ved NSBs arbeidsplasser var en av de viktigste arbeidsoppgavene som ble lagt til Yrkes- og velferdskontoret. Statsbanene hadde i 1949 ca. 2.000 arbeidsplasser. En del av disse, som de sentrale verkstedene og stasjonene, var relativt store bedrifter.

Lov om arbeidervern hadde klare bestemmelser om bedriftens plikt til å sørge for at arbeidet til enhver tid ble utført på en måte som sikret de tilsatte mot skader på liv og helse, og at de tilsatte og ledelsen gjennom samarbeid i verneutvalg skulle fremme et sikkert og trygt arbeidsmiljø.

Utbyggingen av vernetjenesten ble i de første årene en betydelig og arbeidskrevende oppgave for Yrkes- og velferdskontoret.

Etter hvert fikk man i samarbeid med de tilsattes organisasjoner og den lokale ledelsen organisert ca. 100 verneutvalg med verneleder oppnevnt av ledelsen og verneombud valgt av og blant de tilsatte.

Fra gammelt av ble deler av NSB sett på som farlige arbeidsplasser med en relativ høy skadefrekvens. Det gjaldt særlig skiftetjenesten, linjetjenesten og verkstedtjenesten.

På disse områdene gikk man de første årene sammen med personalorganisasjonene inn med en intens propaganda og opplysningsarbeid for å skape en større forståelse for vernearbeidets betydning. Som midler i dette arbeidet ble det blant annet utarbeidet en del brosjyrer i serien «Tenk deg om», spesielt rettet mot grupper som var særlig utsatt. Det ble anskaffet og vist en del vernefilmer med innføring i spesielle emner i vernearbeidet. Dessuten ble det hvert år holdt kurs for verneledere og verneombud, og personalaorganisasjonene ga vernearbeidet stor plass i sin alminnelige opplysningsvirksomhet.

En viktig del av arbeidet var anskaffelse av personlig verneutstyr av god kvalitet og utførelse, slik at det var mulig å få de tilsatte til å bruke utstyret.

Yrkes- og velferdskontoret fikk også oppgaven — i samband med internt arbeidstilsyn — å foreta målinger av støy, gasser og lys mv. på arbeidsplassene, og opparbeidet etter hvert en betydelig kompetanse på området.

Å fremme et godt arbeidsmiljø innebar også at arbeidet med å bedre de fysiske forholdene på arbeidsplassene måtte intensiveres.

NSB sto ved inngangen av 1950-årene langt tilbake når det gjaldt skikkelige spiserom, garderober, vaskerom mv. Også i dette arbeidet ble naturlig nok Yrkes- og velferdskontoret stående sentralt.



Spisesal ved verkstedet Marienborg

Forholdene måtte kartlegges og prosjektene prioriteres, slik at man fikk rettet på de verste manglene først.

Planer for rehabilitering og nybygging ble utarbeidet i samarbeid med Baneavdelingen, og tiltakene presset inn på NSBs budsjettforslag.

I løpet av en 15-årsperiode ble det bygget og ominnredet ca. 10.000 kvm. med velferdsrom ved NSB.

I dette inngår også en rekke overnattingshjem for kjørende personale.



Velferdsbygg på Grefsen st.

For å forebygge skader i skjelett- og muskelsystemet, som det var mye av ved NSB, gikk Yrkes- og velferdskontoret også i gang med å

utdanne instruktører i riktig arbeidsteknikk. Undervisningen ble gitt til alle grupper som var beskjeftiget med tungt, fysisk arbeid.

I kursopplegg og anskaffelse av informasjonsmateriale hadde kontoret i mange år et godt samarbeid med organisasjonen «Vern og Velferd», med jernbaneforvaltningene i de øvrige nordiske land og med et særskilt organ for sikkerhet og vernetiltak innen UIC.

I 1977 ble den tidligere Lov om arbeidervern erstattet med Arbeidsmiljøloven som gikk betydelig lengre og var mer omfattende i sine krav til både ledelsen og de tilsatte når det gjelder forebyggende arbeid.

Arbeidsmiljøutvalgene — som avløste verneutvalgene — fikk et utvidet mandat og på enkelte områder bestemmende myndighet.

*

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø trådte i kraft fra 1. juli 1977, og vi er inne i en ny fase i utviklingen mot å trygge og sikre de tilsatte i arbeidslivet.

De vel 30 år som var gått siden forrige revisjon av loven, hadde avdekket et behov for en omfattende gjennomgang. Det hadde foregått en rivende teknisk utvikling i perioden med nye hjelpemidler og arbeidsmetoder. Et utall av giftige og helsefarlige stoffer var tatt i bruk, og etter år viste disse betydelige og uhelbredelige skader.

Den sosiale utvikling i samfunnet for øvrig hadde økt kravene når det gjaldt arbeidsforhold og medinnflytelse. Dette var vesentlige årsaker til behovet for ny lov.

Loven forutsatte også at det etter hvert skulle utarbeides regler og forskrifter som skulle utdype kravene til noen av paragrafene.

Den betydelige skjerping av kravene kom klart til uttrykk i målsetningsparagrafen. Lovens målsetting var:

1. Å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.
2. Å sikre trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker.
3. Å gi grunnlag for at virksomheten selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet.

Det er verd å merke seg virksomhetens selvstendige plikt til å løse sine arbeidsmiljøproblemer, og at det skal skje i nært samarbeid med arbeidslivets organisasjoner. Det siste — samarbeidet med organisasjonene — sto sentralt når det gjaldt Yrkes- og velferdskontorets videre arbeid i forhold til loven.

I henhold til lovens forutsetning om at virksomheten selv skulle løse

sine arbeidsmiljøproblemer, var det blant annet nødvendig å avklare hvem som hadde arbeidsgiveransvar, lovens paragraf 4: «**Arbeidsgiver**».

Ansvarsforhold når det gjaldt «**Anskaffelse og bruk av helsefarlige stoffer**» — lovens paragraf 18 — ble tillagt Teknisk laboratorium og Forsyningsavdelingene.

Det ble trukket opp retningslinjer som skulle sikre «**Forskriftsmessig behandling og forelegg av byggesaker og bygningsmessige endringer**» — lovens paragraf 19.

I samarbeid med Juridisk kontor ble det ute i administrasjonsområdene gitt informasjon om den nye loven. Et hensiktsmessig antall verneombud og opplæring av disse, ble avklart i samarbeid med organisasjonene og fikk oppslutning i administrasjonsområdene.

Det ble opprettet arbeidsmiljøutvalg (Amu) i distriktene, hovedverkstedene, Jernbaneanlegget og Hovedadministrasjonens avdelinger.

Et Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) skulle ha som oppgave å behandle generelle verne- og arbeidsmiljøspørsmål i henhold til lovens paragraf 24: «Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver». Utvalget skulle ikke være overordnet de lokale arbeidsmiljøutvalg eller være klageinstans for disse.

For arbeidsmiljøutvalgene i distrikter og hovedverksteder ble det opprettet egne stillinger som verneledere.

Bedriftshelsetjenesten ble sterkere trukket med i forebyggende arbeid i arbeidsmiljø sammenheng. Utformingen av arbeidsplasser ved bruk av data, som på det tidspunktet var på full innmarsj, ble viet stor oppmerksomhet. Bedriftslederne ble trukket med som ressurspersoner i arbeidsmiljøutvalgenes møter.

Den nye loven førte også til en betydelig forsterkning av Arbeidstilsynets kontrollerende og veiledende funksjon. Ikke minst ble de lokale arbeidstilsyns aktivitet betydelig forsterket.

For Statsbanene, som driver sin virksomhet innen 11 av de 12 lokale tilsyn, bød det på problemer. Vurderingene av analoge arbeidsmiljøforhold, særlig i en aktiv startfase, kunne være svært ulike. For Statsbanene, både ut fra budsjettmessige forhold og likebehandling, var det nødvendig med en helhetlig vurdering og innsats.

Dette ble tatt opp med Direktoratet for arbeidstilsynet.

Etter en del henvendelser med avslag, ble det åpnet adgang for en total plan for arbeidsmiljøinnsats for hele NSB. Betingelsen var at Direktoratet ble forelagt en plan for arbeidsmiljøinnsatsen, hvor også de lokale tilsyns pålegg og anbefalinger var vurdert.

Selv om det var forutsatt at det Sentrale arbeidsmiljøutvalg ikke skulle ha noen overordnet funksjon i forholdet til de øvrige utvalg, var det i praksis ikke til å unngå at det fikk en dominerende plass. Tiltakene på arbeidsmiljøområdet var ofte av en størrelsesorden slik at de måtte få sin plass i de sentrale budsjetter, og anskaffelser og bruk av materiell

og maskiner, innkjøp m.m. gikk på tvers av administrasjonsområdenes bruksområder.

Det ble det Sentrale arbeidsmiljøutvalgs oppgave, i samarbeid med Yrkes- og velferdskontoret som sekretariat, å utforme en forpliktende plan for arbeidsmiljøtiltak overfor Direktoratet. Planen ble innarbeidet i års- og rullerende budsjetttrammer.

Det Sentrale arbeidsmiljøutvalg fikk etter hvert en så betydelig funksjon at det ble nødvendig med egne retningslinjer for forelegg og rutiner for saksbehandling. Særlig ble det nødvendig å avklare ansvarsforhold i tilknytning til loven ved tverrfaglig prosjektarbeid, sikre at arbeidsmiljøforhold kommer med i vurderingen og hvem som har ansvar for forelegg.

I 1979 fikk vi en ny Hovedavtale for arbeidstakere i NSB — del 2: Medbestemmelse. I henhold til denne avtalen ble en del av Arbeidsmiljølovens bestemmelser vedrørende arbeidsmiljøutvalgets oppgaver — paragraf 24.2 — overført til forhandlings-/drøftesaker.

Disse endringer ble avklart og utformet i samarbeid med organisasjonene.

Bedriftshelsetjenesten

Jernbaneyrkets spesielle karakter med blant annet strenge krav til helsemessige forhold for utøvelse av sikkerhetstjeneste, gjorde at NSB — lenge før bedriften fikk egen bedriftslegeordning — inngikk avtaler med privatpraktiserende leger om helseundersøkelse i forbindelse med inntak og ansettelse av medarbeidere. Disse legene foretok også periodiske undersøkelser av blant annet syn, hørsel og fargesans i samsvar med bestemmelser for dette.

Medlemmene av Jernbanepersonalets Sykekasse var for øvrig tidligere henvist til å bruke bare privatpraktiserende leger som var knyttet til sykekasseordningen gjennom avtaler. Disse legene fikk således et særlig godt innsyn i jernbanepersonalets familie- og arbeidsforhold, og fungerte for så vidt som en form for bedriftslegetjeneste.

Oppstartingen av bedriftshelsetjenesten i NSB slik vi kjenner den i dag, tok imidlertid til ved etableringen av en bedriftslegeordning som ble vedtatt av Stortinget 4. mars 1948.



Besøk hos bedriftslegen

Det første bedriftslegekontoret ble åpnet på Sundland i Drammen i 1949.

Etableringsfasen ble avsluttet med at bedriftslegekontoret i Mo i Rana ble åpnet 4 år senere.

Ordningen ble ferdig utbygd med 20 bedriftslegekontorer som var betjent av leger og bedriftssykepleiere i hel- og deltidstillinger.

Bedriftslegeordningen hadde det forebyggende helsearbeid som primær oppgave.

Det ble foretatt undersøkelser av hver tjenestemann/-kvinne ca. en gang pr. år. Undersøkelsen omfattet regelmessig helsekontroll og periodiske undersøkelser av syn, hørsel og fargesans overensstemmende med gjeldende retningslinjer. Ordningen omfattet også førstegangsundersøkelse av alle som skulle tilsettes eller inntas med varig beskjeftigelse for øye.

Videre omfattet ordningen inspeksjon av helse- og sanitærforhold på arbeidsstedene, gjennomgang av alle arbeidssteder og tjenstlige oppholdsrom med kontroll av hygieniske forhold. Ved en regelmessig inspeksjon og kontroll skulle man gardere seg mot forhold som kunne føre til yrkessykdommer, arbeidsulykker av visse slag eller nedsatt arbeidslyst som følge av et uheldig arbeidsmiljø.

Bedriftslegen var innenfor bedriftslegeordningen bare behandlende lege ved de tilfeller som krevde øyeblikkelig hjelp og som inntraff innenfor bedriftslegens kontortid.

Bedriftslegeordningen i NSB fulgte for øvrig stort sett de retningslinjer som var trukket opp i avtale mellom LO, NAF og Den norske lægeförening.

En avtale om opprettelse av verne- og miljøutvalg i staten ble inngått mellom staten og tjenestemannsorganisasjonene 16. februar 1974.

Med avtalen og et ønske om å styrke og videreutbygge bedriftslegeordningen ved NSB og Televerket som bakgrunn, ble spørsmålet om å opprette bedriftsoverlegestillinger ved de to etatene fremmet for Stortinget i stortingsperioden i St. prp. 106 — 1974/75.

I proposisjonen ble det pekt på at så vel Statsbanene som Televerket hadde et udekket behov for medisinsk bistand i ulike spørsmål av administrativ karakter, som f.eks. analyse av sykefravær, helseskader m.m.

Bedriftsoverlegestillingene ble vedtatt opprettet, og bedriftsoverlege ved NSB tilsatt av Styret i møte den 16.12.75.

I samsvar med forutsetningen for opprettelsen av stillingen, utarbeidet bedriftsoverlegen en plan for omlegging og utbygging av bedriftslegeordningen til bedriftshelsetjeneste.

Styret for NSB ga i møte 09.11.76 sin tilslutning til de retningslinjer som skulle legges til grunn for planen, og som omfattet blant annet betydelig utvidelse av bedriftslegenes og bedriftssykepleiernes arbeidstid, tilsetting av legesekretærer ved de større bedriftshelsekontorer, utvidet økonomisk ramme for helsetjenesten. Det ble tatt sikte på å gjennomføre planen i løpet av 3 år.

Planen var i tråd med Forbruker- og administrasjonsdepartementets veiledning og foreløpige retningslinjer som var fastsatt i Personaldirektoratets melding 10/78 (datert 24.02.78) for helsetjenesten i staten.

I forbindelse med omleggingen av bedriftslegeordningen til en bedriftshelsetjeneste, sa Styret for NSB i møte 09.11.76 og Hovedsamarbeidsutvalget for NSB i møte 20.06.77 seg enig i en Rammeplan for den medisinske helsetjenesten i bedriften.

Rammeplanen ble senere endret i samsvar med den nye Arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977. Planen legger stor vekt på at bedriftshelsetjenesten gjør seg særlig godt kjent med arbeidsplassene og den enkelte tilsattes arbeidsforhold. Så vel den opprinnelige som den justerte Rammeplanen forutsetter at ca. 40 pst. av bedriftslegens arbeidstid skal brukes til arbeidsplassbesøk og undersøkelser i forbindelse med arbeidsmiljøet. Resten av bedriftslegens tid forutsettes gå med til helseundersøkelser og helsekontroller. Slike undersøkelser foregår etter tidsintervaller som er fastsatt i Rammeplanen.

Plan for gjennomføring av bedriftshelsetjeneste i NSB etter Arbeidsmiljøloven, datert 29.04.1987, trekker opp målsetting for og organisering og tilrettelegging av bedriftshelsetjenestens arbeid. I planen er det slått fast følgende målsetting:

Bedriftshelsetjenesten i NSB skal:

- fungere aktivt for bedringer i arbeidsmiljøet og bidra til å hindre at arbeidstakerne blir påført helseskade i forbindelse med sitt arbeid,
- foreta medisinske vurderinger av personale som utfører sikkerhetstjeneste,
- ivareta bedriftens behov for transportmedisinsk kompetanse på områder av betydning for NSBs virksomhet som transportbedrift.

Bedriftslegeordningens spesielle oppgaver ble behandlet i årlige møter for bedriftslegene, delvis med deltakelse av bedriftssykepleierne. Møter og konferanser for bedriftshelsepersonalet er i senere år lagt om til faglige sammenkomster etter behov for behandling av prioriterte faglige spørsmål og oppgaver som tas opp i bedriftshelsetjenesten.

Av spesielle forhold med tilknytning til helse og arbeid, kan nevnes at attføring av yrkeshemmede i bedriften er viet stor oppmerksomhet, og at bedriftshelsetjenesten i samsvar med lov, forskrifter, Rammeplanen og ordningen med lokale attføringsutvalg, er tillagt stor betydning.

På samme måte er rusmiddelspørsmålet en naturlig del av bedriftshelsetjenestens oppgaver og ansvar. Mens slike problemer tidligere ble drøftet i Hovedkontaktutvalget for edruskapsarbeid i NSB og i lokale kontaktutvalg — alle med representanter fra NSB, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbane-Avholdsforbund — har bedriftshelsetjenesten fått et spesielt ansvar etter at kontaktutvalsordningen opphørte lokalt for en del år siden og i 1988 sentralt.

For å styrke bedriftshelsetjenestens arbeid med problemer som knytter seg blant annet til det kjemiske og tekniske arbeidsmiljøet, ble det i 1980 opprettet en egen stilling for yrkeshygieniker.

Fra 1986 har det vært tilsatt en psykiater i deltidsstilling. Han har hatt som oppgave blant annet å organisere og skolere bedriftshelsepersonalet for hjelp ved større arbeids- og trafikkulykker og å bistå NSB og det Sentrale arbeidsmiljøutvalg i spørsmål som omfattes av Arbeidsmiljølovens paragraf 12 (det psykiske arbeidsmiljøet).

Bedriftshelsetjenesten har i arbeidsmiljøspørsmål en fri og uavhengig stilling i bedriften, og skal stå til rådighet for begge parter med råd og veiledning innen sitt område.

Det er forutsatt at bedriftshelsetjenestens eventuelle behandlingstilbud må være begrenset og ikke fortrenge de forebyggende gjøremål.

Virksomheten skal legges opp slik at den tjener og utfyller det forebyggende helsearbeid.

Støtte til personalets boligbygging

Det område som raskest ga synlige resultater av Yrkes- og velferdskontorets arbeid, var vel støtten til personalets boligbygging.

Etter siste verdenskrig var boligmangelen prekær også i Norge. Flere byer og tettsteder hadde fått hus og hjem ødelagt ved krigshandlinger — Nord-Troms og Finnmark var fullstendig rasert.

Den alminnelige boligmangelen rammet store deler av befolkningen. Verst var det for unge mennesker som var i etableringsfasen, og dem var det mange av ved NSB.

I løpet av en 10-årsperiode var det skjedd et generasjonsskifte ved bedriften. Flere tusen jernbanetjenestemenn og -kvinner var i den alderen at det var naturlig å stifte hjem og familie. Samtidig hadde en rekke tjenestemenn på grunn av forholdene under okkupasjonen kommet på vidvanke og stadig vært på flyttefot.

Da så Yrkes- og velferdskontoret fikk som ett av sine gjøremål å støtte opp om de tilsattes boligreising, ble det som første skritt foretatt undersøkelser og laget en oversikt som viste at ikke mindre enn 6.000 tilsatte bodde kummerlig eller var helt uten bolig.

På Norsk Jernbaneforbunds landsmøte våren 1950 ble spørsmålet om støttetiltak til personalets bolibyggning en hovedsak.

En del av NJFs lokale tillitsmenn hadde gått i gang med å danne egne borettslag blant jernbanetjenestemenn — Sigvart Andresen i Oslo, Hans Johansen i Drammen, Tormod Johnsen i Trondheim, Aksel Foss i Bergen, Ordin Andersen i Stavanger — for å nevne noen, var tidlig ute etter krigen med dette arbeidet.

Nå ville Norsk Jernbaneforbund ha med Norges Statsbaner på et skikkelig løft for å bedre situasjonen for de tilsatte. Hovedstyret sa ja, og det var naturlig at Yrkes- og velferdskontoret ble tillagt oppgaven. Det førte blant annet til at Velferdssjefen fikk tilsatt en egen bygningskyndig mann til å lede det praktiske arbeidet.

Sammen med representanter fra NJF ble det utformet retningslinjer for NSBs støttetiltak, og i 1952 ga Stortinget sitt samtykke til at NSB i likhet med andre bedrifter skulle gis adgang til å støtte personalets bestrebelse med å skaffe seg bolig i nærheten av arbeidsstedet.

Støtten omfattet i det vesentlige teknisk og administrativ hjelp, utlån av maskiner og redskap, fri frakt og fraktmoderasjon, innkjøp gjennom NSBs innkjøpsvirksomhet mv.

I de første 10 årene etter at ordningen kom i stand, fikk vel 4.000 tjenestemenn nytte godt av tiltakene, det gjaldt 50 byggelag og 1.500 enkeltbyggere.

I samarbeid med Norsk Jernbaneforbund og boligkooperasjonen ble de boligsøkende tjenestemenn og -kvinner omkring jernbanesentrene samlet i borettslag. Yrkes- og velferdskontoret var behjelpelig

med å skaffe tomter, legge opp tekniske og økonomiske planer for prosjektene, bearbeide myndighetene for å få godkjent planene, sette arbeidet ut på anbud, føre kontroll med byggingen, låne ut maskiner og verktøy til egen innsats, legge til rette forvaltningen av eiendommene mv.

Det samme mønster er stort sett anvendt til dem som bygde eget hus. For dem har det i tillegg betydd svært mye at de kunne søke råd hos en fagmann i egen bedrift, få hjelp og rettledning til uttaking av tomt, til tegninger, byggeanmeldinger, lånesøknader mv.

Den store kooperative boligbyggingen blant NSBs tilsatte fant sted siste halvdel av 1950-årene og først i 1960-årene. Særlig i Oslo-området var aktiviteten i disse årene svært høy. Det skyldes ikke minst at NSB på initiativ fra Velferdssjefen, ervervet en rekke tomter regulert for boligbygging ved makeskifte med Oslo kommune



Hybelbygg for jernbanens tjenestemenn under oppførelse

Norges Statsbaner v/Yrkes- og velferdskontoret gikk også inn som medeier i Rælingen tomteselskap og fikk gjennom kommunens sentrale boligbyggelag et variert tilbud av eneboliger, rekkehus og leiligheter til sine tilsatte.

Etter hvert har den kooperative boligbyggingen blant jernbanens tilsatte avtatt, men støtten til enkeltbyggere er fortsatt aktuell.

I tillegg ga Yrkes- og velferdskontoret fagmessig veiledning med tegninger, kalkulasjoner, søknader til Feriefondet mv. i samband med personalorganisasjonenes bygging og ominnredning av feriehem.

I de senere årene er det også fra dette kontoret lagt ned et stort arbeid i den modernisering og restaurering som har funnet sted av Rapham Høyfjellshotell.

Feriesteder for personalet

Etter at Dovrebanen ble åpnet for trafikk, ble en del av anleggsbrakkene på fjellet stående, og i noen grad nyttet til feriebruk for tilsatte ved Hovedstyrets Baneavdeling.

Da Yrkes- og velferdskontoret ble etablert og kom i arbeid, ønsket Banedirektøren at dette kontoret skulle overta disposisjonen av brakkene og gjøre det mulig for alt personale å nytte disse til feriebruk.

Brakkene ble bedre møblert og utstyrt, og det ble først i 1950-årene bygd 2 nye feriehytter ved Vålåsjo stasjon.



Vålåsjo hytte

Etter hvert som drift og vedlikehold av linjen er rasjonalisert, er en rekke vokterboliger og stasjonsbygninger på fjellet blitt ledige, og en del av disse er utstyrt som feriested for personalet.

I dag er det tilsammen 25 leiligheter for utleie. Leien er stipulert slik at den er overkommelig for alle.

Leilighetene er godt besøkt, og på visse tider av året er etterspørselen langt større enn det er mulighet til å imøtekomme.

Yrkes- og velferdskontoret står som utleier og sørger for at møbler og utstyr er i orden, og at leilighetene får nødvendig vedlikehold.

En del velferdsmidler nyttes til dette formålet.

Rapham Høyfjellshotell

Ja, Rapham fortjener et eget kapitel i denne beretningen.

Også det tiltaket er ualminnelig.

Det er ikke uvanlig at bedrifter gir støtte til drift av feriehjem for de tilsatte. Det har vært gjort i mange år, både i private og statlige virksomheter.

Det spesielle ved Rapham var at hotellet ble reist som et ferie- og kurssted for NSB som bedrift og for de tilsatte, representert ved sine organisasjoner.

Det formelle ble ivaretatt av et eget aksjeselskap — Jernbanepersonalets Ferie og Rekreasjon A/S — med personalorganisasjonene og NSB som aksjeeiere. Det er som kjent dette selskapet som bygde og i dag driver hotellet.

Arbeidet med prosjektet tok til midt i 1960-årene, men spørsmålet om å reise et feriehjem for alt personale ved NSB var ikke av ny dato. Allerede ved århundreskiftet var Norsk Jernbaneforbund i gang med å samle inn penger til et slikt formål.

Øg pengene kom inn — en anseelig sum etter datidens pengeverdi — men dokumentene forteller om vanskeligheter med å finne en plassering av feriehjemmet som flest mulig kunne være tjent med. Så endte det med at midlene ble overlatt komitéen som hadde fått som oppgave å bygge Jernbaneetatens Samfunnsbygning i Tollbugt. 26, Oslo.

Men ute i distriktene ble det langs jernbanenettet bygd feriehjem og feriehytter, reist og drevet av de enkelte foreninger. Noen av disse var relativt store, med fast vertskap og hotell/pensjonatdrift, slik som «Oslo Kontors» Elgheim og «Oslo Stasjons» Holu.

Men tanken om et felles kurs- og feriested for alle tilsatte ved NSB var ikke død, og da forbundene etter krigen for alvor kom igang med sin studie- og opplysningsvirksomhet, var saken på ny gjenstand for seriøs debatt.

På Norsk Jernbaneforbunds landsmøte våren 1950 tok velferdssjef Kiil opp forslaget om at NJF og NLF sammen med NSB skulle reise et felles ferie- og kurssted. Men på nytt ble ballen lagt død. Landsmøtet fant at det var en mer aktuell og viktig oppgave å få med NSB på en effektiv støtteordning for de tilsattes boligreising.

I ettertid er det vanskelig å se at disse to prisverdige tiltakene sto i motsetningsforhold til hverandre. De kunne sikkert vært løst samtidig på en brukbar måte.

Nå ble saken satt til side i bortimot 15 år, før NJF tok spørsmålet opp igjen i en henvendelse til NSB i 1964.

Saken ble overlatt til Yrkes- og velferdskontoret, og det var naturlig

at Velferdssjefen og hans stab ble stående sentralt både ved byggingen og driften av Rapham.

Det resulterte i et utvalg som skulle forberede saken.

Etter en del befarung i Lillehammer-traktene og på Bergensbanens høyfjell, kom ordføreren i Sel kommune, Ola Dahl, som selv var jernbanemann, inn i bildet. Han skaffet til veie tomter i Raphamsfjellet og var til god støtte og hjelp i samband med veiutbygging mv.

Samferdselsdepartementet gikk omsider — om enn nølende — med på at 2 mill. kroner av NSBs investeringsbudsjett til reising av et feriehjem for alt personalet, kunne godkjennes.

Aksjeselskapet ble dannet med en overvekt av aksjekapitalen på personalorganisasjonenes hender, og et lån på 3,6 mill. kroner ble innvilget av aksjeeierne.

Arkitekt Ivar Aukrust ble satt på oppgaven å tegne hotellet. Høsten 1967 sto bygget ferdig.

Det første kurs som ble holdt på Rapham, var et felles kurs for medlemmer av NJF og NLF, visstnok både det første og eneste som er holdt på forbundsplanet.

Det første årets drift viste 17 000 gjestedøgn og balanse i regnskapet. Kostøret var på kr. 17,50. og pensjonsprisen på kr. 42,— i døgn.

Ja, de første årene var det økonomiske resultatet så godt at styret besluttet å utvide hotellet og bygge det svømmebassenget som opprinnelig var planlagt, men som av økonomiske grunner måtte settes til side. Belegget steg enda mer, og var et år oppe i 26 000 gjestedøgn.

Men så ble det etter hvert vanskeligere å drive med overskudd. Fram til slutten av 1970-årene var det balanse i regnskapene, men tidlig i 1980-årene begynte besøkstallene å gå kraftig ned. Samtidig øket kostnadene. Det var først og fremst jernbanefolkene som sviktet, også med sin kursvirksomhet.

Situasjonen ble etter hvert så vanskelig at eierne drøftet alvorlig å selge stedet. Særlig syntes NSB at uttellingene var for store, og at det var liten hensikt i å subsidiere ferieopphold for en del menesker som ikke hadde tilknytning til NSB.

Den dalende interessen for Rapham skyldtes nok ulike årsaker, som det ikke er grunn til å komme nærmere inn på her. Men første halvdel av 1980-årene var vanskelige år for alle høyfjellshoteller og pensjonater i Norge. Feriereisene til syden var kommet i gang for alvor, og Kreta og Kanariøyene lokket mer enn det norske høyfjellet. Sydenreisene kunne også konkurrere i pris.

Men så skjedde det noe.

Jernbanefolkene er jo kjent for å være dyktige til å organisere sine egne interesser og til å bruke disse organisasjonene på en tjenlig måte for medlemmene.

Norsk Jernbaneforbund gikk ut og sa:

Vi har ikke til hensikt å kvitte oss med Rapham under noen omstendighet. Det var klar tale.

Og så kom de tilsattes egne økonomiske institusjoner inn på banen.

Interessekontorene og «Brannkassa» sa:

Vi har tjent rimelig godt noen år nå, vi er ikke fremmed for å bruke noe av overskuddet på å gi Rapham en ansiktsløfting.

Så kom NSB og sa:

Når de tilsattes organisasjoner går så målbevisst og sterkt inn for å bevare Rapham som ferie- og kurssted for de tilsatte, vil ikke vi sette oss imot en utvidelse av aksjekapitalen slik at selskapet kan stå bedre rustet blant annet til å løse vann- og kloakkspørsmålet. Vi kan vel også bruke noen av velferdsmidlene til å støtte opp under driften.

Samtidig skjedde noe som fikk viseren til å gjøre noen kraftige hopp oppover.

Personalet på Rapham sa:

Det vil være en ulykke for oss hvis stedet blir lagt ned eller kommer på andre hender. Vi skal gjøre vårt til at hotellet skal få igjen det gode rennomé det en gang hadde.

I dag går driften av Rapham meget bra. Med tilskudd av velferdsmidler er det blitt penger til en del bygningsmessige forbedringer og moderniseringer. Det er anskaffet nye møbler og utstyr som igjen har gjort stedet mer attraktivt. Og belegget har tatt seg opp. Fra et år med 12.000 gjestedøgn, ligger tallene i dag på ca. 20.000.

Det lover bra for fremtiden.



Rapham Høyfjellshotell

Jernbanepersonalets kulturelle virksomhet i bedriftens sosiale fellesskap

Jernbanepersonalet utviklet tidlig former for sosialt og kulturelt fellesskap.

Midt oppe i den kulturelle voksteren som ble skapt av og omkring folkehøyskolene og arbeidssamfunnene i siste halvdel av forrige århundre, fulgte jernbanepersonalet opp med organiseringen av jernbaneforeninger, bibliotekvirksomhet og andre kulturelle aktiviteter.

På samme tid var også personalets sosiale og faglige engasjement i og utenfor bedriften stort.

Oldermannen i jernbanepersonalets landsomfattende engasjement i form av fritidsaktiviteter ble Norsk Jernbane-Avholdsforbund som ble stiftet allerede i 1893. Senere fulgte organiseringen av personalets sang-

og musikkvirksomhet, idrett, misjon, esperanto, radioamatører og turisme. I senere tid er det startet kunstforeninger og klubb for filateli.

I arbeidet med prosjektet «Kontakt og samarbeid i NSB», som ble gjennomført i Arbeidsforskningsinstituttens regi, ble det pekt på at de tilsatte ved NSB har et sosialt fellesskap langt utover det som er vanlig i norsk bedriftsliv, og at den organiserte fritidsvirksomhet som drives av og for personalet, er av stor betydning både for de tilsatte og for NSB som bedrift.

Yrkes- og velferdskontoret har sett det som en av sine oppgaver å støtte opp om de organiserte kulturaktiviteter som utfolder seg i NSB. Slik støtte er gitt i form av økonomiske bidrag og bistand av praktisk karakter.

Jernbanepersonalets Fritidsråd, som har tilslutning fra samtlige av bedriftens fritidsorganisasjoner, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund, har som oppgave å koordinere organisasjonenes aktiviteter, bistå ved å ta opp saker av felles interesse og behandle spørsmål som organisasjonene finner ønskelig å ta opp i rådet.

Fritidsrådet er representert både i det nordiske og det internasjonale rådet for kulturell virksomhet blant jernbanepersonalet.

Så vel Fritidsrådet som den enkelte fritidsorganisasjon har gjennom årene gjort en enestående innsats for å gi personalet en meningsfylt og rik fritid.

Disse organisasjonene er:

Norsk Jernbane-Avholdsforbund	stiftet 1893
Norsk Jernbanemisjon	stiftet 1925
Norsk Jernbanesangerforbund	stiftet 1938
Norsk Jernbane Idrettsforbund	stiftet 1945
Norske Jernbanemenns Esperantoforbund	stiftet 1949
Norsk Jernbanemusikk-Forbund	stiftet 1950
Norske Jernbanemenns Turistorganisasjon	stiftet 1953
Norske Jernbane-Radioamatører	stiftet 1970

* * *

I innledningen til denne beretningen er spørsmålet reist om hvorfor NSB gjorde noe så uvanlig som å etablere et eget organ — et stabsorgan direkte under Generaldirektøren med hovedoppgave å ta seg av personalets velferd.

Det lå utenfor det anerkjente mønster for organisering av personalarbeidet — det være seg i private eller offentlige bedrifter. Og når statsråd Langhelle på Norsk Jernbaneforbunds landsmøte understreket at ansettelsen av en velferdssjef ved NSB ikke var en ny sjef i en gammel administrasjon, men et nytt program for jernbanens personalpolitikk, så innvarslet dette en ny holdning fra myndighetenes side. Det skulle legges større vekt på velferds- og vernearbeid også i offentlig virksomhet.

Det ble det også, i noen grad, utover i de nærmeste årene etter siste verdenskrig. Men den noe uvanlige organisasjonsformen av dette arbeidet, ble NSB stort sett alene om.

Det er nærliggende å stille spørsmålet om den førte til bedre resultater og innfridde forventningene.

Å imøtekomme den enkelte kvinnes og manns ønsker om bedringer i sosiale og velferdsmessige forhold i arbeidslivet er i seg selv ingen lett oppgave, og vi som har satt denne beretningen i pennen, er vel heller ikke de rette til å vurdere resultatene. Men ser man i sum det som er oppnådd, er det vel grunn til å si at man i rimelig grad har lyktes.

Det skyldes mange sammenfattende forhold, men to faktorer trer tydelig og klart fram:

Først og fremst personalorganisasjonenes sterke stilling ved NSB og deres støtte og nære samarbeid med Yrkes- og velferdskontoret, og så den omstendighet at kontorets sjef arbeider direkte under Generaldirektøren og er en del av administrasjonens besluttsende myndighet.

Disse to pillarene er det fortsatt viktig å bygge på i det arbeid Avdeling for arbeidsmiljø og bedriftshelsetjeneste står ovenfor i dag.

* * *

Sluttord

Fra 1. januar 1989 ble NSB omorganisert, distriktsinndelingen ble opphevet og bedriften ble divisjonert.

Dette har også medført organisasjonsendringer for Yrkes- og velferdskontoret.

Fra 1. mars 1989 endret kontoret navn til Avdeling for arbeidsmiljø og bedriftshelsetjeneste (Ab). Avdelingen ledes av en Arbeidsmiljøsjef (Ams) som er direkte underlagt Administrerende direktør. Arbeidsmiljøsjefen er administrativ leder for helse-, verne-, sosial- og velferdstjenesten ved NSB.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftsoverlegen er faglig ansvarlig for bedriftshelsetjenesten i NSB. Rådgiving overfor konsernledelsen og Hovedkontorets avdelinger ivaretas av Bedriftsoverlegen eller den han bemyndiger.

Bedriftshelsetjenesten organiseres med enheter i Oslo, Drammen, Hamar, Trondheim, Stavanger, Bergen, Kristiansand og Narvik.

Vernetjenesten

Arbeidsmiljøsjefen er den policy-ansvarlige for verne- og arbeidsmiljø saker i NSB. Arbeidsgiveransvaret for gjennomføring av et forsvarlig arbeidsmiljø ligger hos Administrerende direktør og divisjonsdirektørene i samsvar med Arbeidsmiljøloven.

Vernetjenesten organiseres med et sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) og 25 lokale arbeidsmiljøutvalg. De lokale utvalg er stort sett bygd opp innen divisjonene, men med felles utvalg for person- og godstrafikk.

Sosialtjenesten

Sosialsekretærer i heldagsstilling og i kombinasjonsstillinger ligger administrativt og faglig under Avdeling for arbeidsmiljø og bedriftshelsetjeneste, med unntak av Narvik, hvor stillingen administrativt ligger under lederen for Ofotbanen.

Velferdstjenesten

Arbeidsoppgavene innen velferdsarbeidet er fortsatt lagt til vår avdeling. Dette er tjenester som går på tvers av divisjonene og blir belastet sentralt budsjett. Sosialsekretærene ivaretar disse oppgaver innen sine områder.

* * *

Den store omorganiseringen av NSB har selvsagt reist en rekke spørsmål som må finne sin løsning i det praktiske arbeid fremover, slik også for vår avdeling. Det hersker vel bred enighet om at det var nødvendig for NSB å få en ny organisasjonsform som er bedre tilpasset de utfordringer bedriften står overfor. Og utfordringene vil sikkert bli mange og store i tiden som kommer, og vil kreve aktiv innsats fra oss alle ved NSB.

Vår avdeling vil selvsagt gi vårt bidrag på de områder hvor vi arbeider.

De tre tidligere medarbeidere fra vår avdeling har gitt en bred og dekkende omtale av innsatsen for å bedre velferdsforholdene for våre tilsatte gjennom de siste 40 år.

Det er vanskelig å spå om fremtiden og hvilke krav og ønsker som de tilsatte vil reise i årene som kommer. Krav og ønsker vil selvsagt være annerledes enn de var for 40 år siden. Samfunnet har også gjennom disse årene forandret seg mye, og velferdsbegrepet har fått gjennomslag på mange områder.

Skal vi også i årene fremover makte å løse oppgavene på en tilfredsstillende måte, er det helt nødvendig med et godt og tillitsfullt samarbeid med personalorganisasjonene og alle divisjoner/avdelinger innen bedriften.

Ivar Ødegaard