

# NSB Godstrafikk

## Prosjekt nr 11 Bemanningsavtaler

Prosjektarbeidet ferdig i desember 1990

NSB



## INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Prosjektgruppen.....	2
Innledning.....	3
Del 1: Milepeldokument.....	4
Del 2: Erfaring fra andre forvaltninger..	15
Del 3: Forslag til tiltak.....	22

## PROSJEKTGRUPPEN.

Prosjektgruppen har bestått av representanter fra NSB Godstrafikk, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund.

Direktør	Arne Lines	Gt/Hk	Prosjektleder
Funksjonsleder	Leif Skovly	Alnabru S	
Hovedkasserer	Harald Sjom	Norsk Jernbaneforbund	
Lokomotivfører	Einar Evensen	Norsk Lokomotivmannsforbund	
Førstekonsulent	Einar Olsen	Gt/Hk	Sekretær

  
Arne Lines

  
Harald Sjom

  
Einar Evensen

  
Leif Skovly

  
Einar Olsen

## INNLEDNING

I forbindelse med Godsdivisjonens anstrengelser for å nå målsettingen om økonomisk balanse i 1992 ble det senhøsten 1989 satt i gang en rekke prosjekter. Ett av disse - Prosjekt nr 11, "Bemanningsavtaler" - ble satt i gang 27.11.89 med beregnet sluttdato 27.04.90.

På grunn av problemer med å få fastlagt dato for besøk ved BR/Scotrail, har prosjektet blitt ca 6 måneder forsinket.

Prosjektet har som målsetting å identifisere skrevne og uskrevne avtaler i Gt's og andre divisjoners produksjonsapparat samt manglende samarbeid over gruppeskiller som er til hinder for rasjonell og økonomisk drift.

Fremdriften i prosjektarbeidet ble delt i tre. Det samme er prosjektrapporten.

I første del av jobben har vi identifisert "Forhold som er til hinder for bedring av Gt's resultat". Dette er oppsummert i milepeldokumentet som utgjør del 1 av rapporten.

I andre del av oppgaven har vi innhentet erfaring fra andre forvaltninger som NSB med rime lighet kan sammenligne seg med topografisk og transportmessig. Dette er samlet i del 2 av denne rapporten.

Siste og tredje del inneholder forslag til tiltak for hver av de identifiserte hindringene i milepeldokumentet. Dette basert på erfaringer som prosjektgruppen's medlemmer innehar og de erfaringene vi fikk i de forvaltningene som ble besøkt. Vi forutsetter at denne del kan utgjøre rapportens sammendrag.

## Del 1

Vi gjør oppmerksom på at denne "Del 1" av dokumentet ble avsluttet i mai 1990

## NSB GODS

Prosjekt nr 11 - Bemanningsavtaler

## MILEPELDOKUMENT

Forhold til hinder for bedring av Gt's resultat.  
(Aktivitet nr 5)

## PROSJEKTBEKRIVELSE

Prosjektet har som målsetting å identifisere skrevne og uskrevne avtaler i Gt's produksjonsapparat samt manglende samarbeid over gruppeskiller som er til hinder for rasjonell og økonomisk drift.

## ARBEIDSBESKRIVELSE

Vi har foretatt en opplisting av momenter vedrørende bemanning i Gt's og andre divisjoners produksjonsapparat som har innflytelse på Gt's resultat og beskrevet disse.

Dette dokumentet skal:

-identifisere forhold som er til hinder for bedring av Gt's resultat.

Senere skal vi:

-klarlegge og vurdere hvordan andre jernbaneforvaltninger's modeller eventuelt kan nyttes ved NSB  
-foreslå tiltak

## PROSJEKTGRUPPEN

Direktør Arne Lines	Gt/Hk (prosjektleder)
Funksjonsleder Leif Skovly	Alnabru skiftestasjon
Hovedkasserer Harald Sjom	Norsk Jernbaneforbund
Lokomotivfører Einar Evensen	Norsk Lokomotivmannsforbund
Førstekonsulent Einar Olsen	Gdk/Hk (sekretær)

## INNHold

Moment	side
1 Bemanning av skiftetraktorer	2
2 Enbemanning	2
3 Underveisskifting med godstog	2
4 Adgang på lokomotiv for ....	2
5 Klargjøring, Rengjøring, uttak...	3
6 Ankomstvis., vognopptak, 20ukers..	3
7 Grensestasjoner for CTC	4
8 Fleksibel bruk av personalet	4
9 Reserveprosent	5
10 Beregning av variable tillegg	5
11 Reduksjon av møtevirksomhet	6
12 Pt-div's leveranse av G-fremføring	6
13 Størrelse på arbeidslag	7
14 Arbeidstidsbestemmelser	7
15 Arbeidsdeling, ledelse, utvikling..	8

Bilag 1: Vognvisitørtjenesten

## FORHOLD TIL HINDER FOR BEDRING AV GT'S RESULTAT

### 1 BEMANNING AV SKIFTETRAKTORER

Kun lokomotivpersonalet har adgang til å kjøre aggregater over 150 KW. Dette kan være begrensende enkelte steder. Forutsatt oppløring bør det vurderes om også annet personale skal kunne kjøre større aggregat.

### 2 ENBEMANNING

Enbemanning av godstog på avstander over 60 km og 20 aksler er ikke tillatt. ( Dette er nå tillatt i tomme P-tog.) Dette begrenser Godstrafikk flere steder, når det gjelder å få frem mere enn det tillatte antall aksler ved behov. Det må derfor settes inn ekstra ressurser en del steder.

Dette løses generelt når enbemanning innføres.

### 3 UNDERVEISSKIFTING MED GODSTOG

Skifte med toglokomotiv og togets personale underveis bør gi Godstrafikk mulighet til å drive mer økonomisk på en del steder.

Dette er delvis i gang når det gjelder heltog-tømmer.

Kan togets personale også gjøre enkle betjeningsfunksjoner hos kunden (f.eks kalkstein, Brevik) har vi et innsparingspotensiale også her.

### 4 ADGANG PÅ LOKOMOTIV FOR ANDRE ENN LOKOMOTIVPERSONALET.

Hvis annet personale enn lokomotivpersonalet får adgang til lokomotiv istedenfor F-vogn vil vi ha innsparingspotensiale (f.eks i Grenland). Slik avtalene lyder i dag kan det være vanskelig å få til rasjonelle og økonomiske opplegg.

## 5 KLARGJØRING, RENGJØRING, UTTAK OG INNSETT AV LOKOMOTIV

Klargjøring, rengjøring, uttak og innsett av lokomotiv er en oppgave som det er knyttet store ressurser og kostnader til.

Oppgavene vil kreve oppløring.

Generelt kan det sies at lokomotivstallpersonalet foretar enkelt rutinevedlikehold samt hensetting av lokomotiv innenfor bestemte grenser. Verkstedpersonalet foretar tekniske kontroller og reparasjoner etter en bestemt grenseoppgang med lokomotivstallpersonalet.

Lokomotivpersonalet foretar driftsteknisk og sikkerhetsmessig kontroll med bakgrunn i driften av lokomotivene.

Det har vært tilløp til konflikter mellom lokomotivstallpersonalet og lokomotivpersonalet om kvaliteten på renhold og klargjøringsarbeidet.

I forlengelsen av dette ligger kjøring av lokomotiv til togstamme med etterfølgende prøver (Togstamme, bremseprøver osv) og med kjøring av tog til stasjonen.

## 6 ANKOMSTVISITASJON OG RENHOLD AV VOGNER, VOGNOPPTAK, 20-UKERS KONTROLL.

Sikring og godkjenning av vogner, vognopptak, bremseprøver, avgangs-/underveis-/ankomstvisitasjon, 20 ukers kontroll og renhold er viktig. Dette gjelder også hvor og når arbeidet skal gjøres og om underveis/ankomstvisitasjon kan forlenges.

ANKOMSTVISITASJON - Sikkerhetsmessig kontroll  
PERIODISK ETTERSYN - Grundig kontroll (bla slitasjekontr.)  
BREMSEPRØVE - Inkluderer visse kontroller av konstruksjon

Det som begrenser under dette punktet er at alt utføres etter gammelt mønster, mens feks driftsopplegget er forandret, kfr. bilag 1 "utdrag av prosjekt 5, Kjøp av tjenester-vognvisiterer".

Kvalitet og kostnad på renhold er også en aktivitet som vi ikke er gode nok på og som vi kanskje heller ikke gjør på riktige steder i dag.



## 7 GRENSESTASJONER FOR CTC

Grensestasjoner for CTC krever normalt bemanning hele døgnet dersom det skal foretas skifting eller kryssing med tog disse stedene.

Ved noen stasjoner er det foretatt en enkel ombygging som gjør at grensestasjonen kan frigis for lokal skifting uten at det er personale som betjener stasjonen (stillverket). Personalet i toget kan imidlertid betjene sporvekslene på stedet lokalt. Kryssing er ikke mulig på disse "ombygde" stasjonene.

## 8 FLEKSIBEL BRUK AV PERSONALET.

Fleksibel bruk av personalet funksjonerer ikke godt nok i dag.

Ikke alle arbeidsoppgaver og tjenestegrupper kan samordnes eller samarbeide. Mulighetene for samarbeid kan variere om aktiviteten ligger innen samme divisjon eller utenfor. Prinsippene er allikevel de samme og vi behandler det under ett i vår rapport.

Arbeidsoppgavene er avhengig av opplæring og opplæringsordninger for de forskjellige grupper. Denne må i tilfelle mykes opp slik at flere grupper eller aktuelle personer får den riktige opplæringen. Vi vil da få en mulighet til å redusere det skarpe skillet som i dag oppleves mellom gruppene.

Gruppeskillene kan også være begrunnet ut fra et administrativt behov med tanke på lønn, statistisk materiale osv. I tillegg har også personalorganisasjoner organisert seg etter hvilke arbeidsgruppe en tilhører.

Andre momenter som bør påvirke fleksibel bruk av personalet er:

- Vognene av bedre standard enn tidligere.
- Strukturen på godskundene endres til færre og større.
- Bruk av data.
- Enklere skifting.
- Nytt togopplegg.

Disse momentene må også vurderes sammen med arbeidsoppgavene som tidligere er nevnt og bør kunne føre til reduksjoner også i kontor, administrasjon- og hjelpetjenester.

## 9 RESERVEPROSENT

En vanlig måte å definere reserveprosent på i driftsapparatet er å summere antall årsverk som går med i "faste turer" og plusse på et omforenet personalantall som utgjør en reserve. Denne reserve er ment å dekke opp sykefravær, ferier, mengdevariasjoner, kurs, organisasjonspermisjoner m.m.

Reserveprosenten varierer fra ca 20 til ca. 35 %. Høyest ligger lok. personalet.

Det motsatte finner man f.eks i administrasjonstjenesten og tildels i renholdstjenesten der det vanligvis ikke er innregnet personalbehov utover den faste bemanningen.

En fast reserveprosent medfører at administrasjonen og tjenestefordeler som regel vil ha et greit arbeidsforhold i den daglige drift, bare prosenten er høy nok. På den annen side er det lite utfordring til arbeidsleder for å finne alternative løsninger for vekselbruk av personale ved behov.

Prosentsetningen er fastsatt etter forhandlinger. Det settes normalt opp forslag fra region/terminal som deretter godkjennes eller forhandles av/med personalrepresentanter.

## 10 BEREGNING AV VARIABLE TILLEGG

Beregningen av variable tillegg foretas med utgangspunkt i gjeldende tjenestelister, hvor dette er beregnet pr turnus. Det foretas så +/- i forhold til endret tjeneste og ved permisjon hvor tillegg ikke kan utbetales. De forskjellige tillegg (koder) legges så inn i SLP på tjenestemannens rullenummer.

Systemet krever nøyaktighet og er tidkrevende, særlig ved større stasjoner. Mest tidkrevende vil beregningen være innenfor kjøretjenesten, lokomotivfører- og konduktørtjenesten.

## 11 REDUKSJON AV MØTEVIRKSOMHET

I årenes løp har man gradvis utviklet et større behov for å komme sammen i møter, kurs og større konferanser for å drøfte og ta beslutninger i større og mindre saker.

For å delta i disse møtene sammenkalles ofte personer fra hele landet. Eller i terminalområdene - fra hele området. Dette kan bevirke lange og kostbare reiser i tillegg til kostnadene ved selve møtet.

Dette gjelder både i administrasjonen og i personalorganisasjonene.

Det som begrenser oss i en viss utstrekning er at beslutninger over tid, er flyttet fra saksbehandler til møtekultur. Noe som må sees på som et ledd i den store demokratiseringsprosessen. Dette er både kostbart og tidkrevende.

## 12 PT-DIVISJONENS LEVERANSE AV GODSTOGFREMFORING.

Det er Persontrafikkdivisjonen som er ansvarlig for framføring av godstogene. For Godstrafikkdivisjonen, som kjøper av tjenestene, er det nødvendig å få dette utført med riktig kvalitet og til rimelig pris.

Fremføring av godstog må i de fleste tilfeller ses i sammenheng med annen framføring i samme tidsrom og kan også ha avhengighet til andre jernbaneforvaltninger. Når persontrafikk i tillegg til stive ruter, sperrer Oslo-tunnelen på tider av døgnet og både Østfold- og Vestfoldbanen har store begrensninger blir det vanskelig å få til et effektivt ruteopplegg for Gt.

Likeledes har begrensede kryssningsmuligheter ført til at godstogene kan få lav gjennomsnittshastighet på en del strekninger. Disse hensyn medfører at vi må avslutte opplasting tidlig og starte med lossing sent.

Dette gir dårlig kvalitet overfor kundene og svekker konkurranseevnen.

Togleder har ansvar for togfremføring på den enkelte jernbanestrekning. Ved forsinkelser eller uregelmessigheter skal toglederen foreta disposisjoner som totalt sett reduserer tap av regularitet. I slike tilfeller har det tidligere vært god rutine å sette til side/nedgradere godstog for å minske skadevirkningene i persontogfremføringen.

Denne prioriteringen er ikke lenger holdbar hvis godstrafikk på jernbane skal klare seg i konkurranse med andre transportsystemer.

Dårlig turnering av toglokomotiv og lokomotivpersonalet kan ha store konsekvenser.

### 13 STØRRELSE PÅ ARBEIDSLAG

Dette gjelder i første rekke skiftelag og steder hvor det inngås lokale avtaler. Avtalene er gjerne basert på :

- skifteområdets utstrekning
- ferdsel innen skifteområdet
- bevoktning
- fareområder sikkerhetsmessig

Slike forhold kan nok i tilfeller kreve ressurser utover det som er strengt tatt nødvendig.

Forholdene danner også rammen for normering. Det kan være en lang prosess å forandre/reducere dersom trafikken går ned på det enkelte sted.

### 14 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

Ved oppsetting av tjenestelister kan arbeidstidsbestemmelsene virke slik at det i tilfeller vil kreve ressurser som kan virker kunstig, f.eks:

- overgang mellom tjenester for å etterkomme kravet til lovlig hvil.
- fridagers lengde.

Det er enkelte steder ønske fra personalet om å arbeide konsentrert og samle friperioder. Dette kan føre til konflikter mellom pendlere/ikke pendlere.

Det mest kostbare ved arbeidstidsbestemmelsene ligger i tidsberegningstillegget på 15 min./time i tiden 20.00-06.00. I tillegg utbetales 45% av timelønn som pengetillegg for de samme antall timer. For personale i døgnkontinuerlig tjeneste vil tidtillegget i de fleste tilfeller slå ut i 2 ekstra fridager, utover det som bestemmelsene har som krav, i løpet av en 4-ukers turnus.

15 ARBEIDSDELING, LEDELSE, UTVIKLING OG OVERTALLIG PERSONALE.

Arbeidsfordeling, kompetanseoppbygning, ledelse, lederansvar, lederutvikling, forhandlinger (internt og eksternt), antall arbeidstakere pr arbeidssted og hva disse gjør er en rekke viktige oppgaver som er av stor betydning.

Ved en fornuftig utvikling av disse oppgavene, sammen med de momentene som er listet opp foran, vil Godstrafikk trolig sitte igjen med overtallig personale.

Hva gjør vi for disse arbeidstakerne og hvordan kan Godstrafikk best nyttiggjøre seg deres arbeidsinnsats?

## Bilag 1

Utdrag av

PROSJEKT 11 - LØSP AV TÅGEMETER - VOGNVISITØRER

SIDE 3

## Innledning.

Oppgaven har vært å kartlegge Gt-divisjonens behov for kjøp av vognvisitertjeneste. Behovet bør deretter vurderes opp mot inngåtte kontrakter for 1990 med tanke på reforhandlinger.

Vi har i denne omgang kun vurdert hvor tjenestene bør kjøpes, og ikke gått i detalj mht. mengden som trengs av disse tjenestene. Dette bør gjøres i forberedelsene til evt. reforhandlinger med M-div.

Det har vært umulig å vurdere økonomien i oppdraget, da vi pr. dato ikke nøyaktig vet verken hvor vi kjøper eller mengden vi kjøper av disse tjenestene. Initiativ er tatt overfor M-div. for å få spesifisert disse tallene.

Arnvid Johnsen har hatt ansvaret for arbeidet, som er utført i samarbeid med Otto Skudal.

## 0. KONKLUSJON.

Visitasjons- og ettersynsarbeidet er inndelt i tre grupper:

- Ankomstvisitasjon
- Periodisk ettersyn (20-ukerskontroll)
- Bremsesprøving

I tillegg kommer grensevisitasjon, som NSB er forpliktet til i henhold til RIV-avtalen.

Vi foreslår følgende:

Hovedprinsippet må være at Gt-div. kun belastes for sitt behov/forbruk, vi må ikke godta fordeling av havende personale mellom divisjonene.

Bremseskontrollen utføres av eget personale (Lokpersonale eller skiftepersonale med nødvendig kompetanse).

Nåværende intervall for ankomstvisitasjon økes fra 600-700 km. til 2000-3000 km. Oppfølgingsystem for vognene kan lages i Gti. Forslag er innhentet fra Gti-prosjektet (Se bilag 3). Kostnadene er anslått til 200 timeverk à kr. 650.- = 130000.-

Den periodiske kontrollen kreves foretatt på dagtid ved laste- og losseplasser hvor det er stasjonert vognvisitører.

Grensevisitasjonen behøver ikke i utgangspunktet foretas på grensestasjonen. Denne bør derfor forsøkt tilpasset slik at den utføres ved stasjoner hvor det av andre grunner er stasjonert vognvisitører.

Vi foreslår å kjøpe vognvisitertjeneste på følgende steder:

Alnabru, Hønefoss, Bergen, Kongsvinger, Sarpsborg, Kornsjø, Drammen, Skien, Kristiansand, Trondheim og Boda.

I forhold til nåværende opplegg vil dette si at vi kutter ut Filipstad, Loenga/Oslo S, Hamar, Notodden, Stavanger og Mo i Rana. I tillegg vil utvidelsen av intervallet for ankomstvisitasjonen nødvendigvis føre til en kraftig reduksjon av mengden det er behov for å kjøpe ved de foreslåtte stasjonene.

På lengre sikt bør det arbeides for å slå sammen ankomstvisitasjonen og den periodiske kontrollen til en løpsavhengig kontroll som styres i GTI-systemet. Med den vognstandard vi har idag og med de mulighetene for styring som ligger i GTI-systemet, burde det være usensdendig med begge formene for visitasjon.

Det bør også vurderes å utdanne eget personale til å utføre disse visitasjonene. Det er ikke nødvendig med full vognvisitørutdannelse for å visitere godsvogner.

Del 2

## ERFARING FRA ANDRE FORVALTNINGER

### GENERELT

En viktig del av prosjektet har vært å klarlegge og vurdere hvilke erfaringer andre forvaltninger har gjort og hvilke løsninger som er valgt på sammenlignbare transportmetoder. Dette måtte være forvaltninger som NSB med rimelighet kan sammenligne seg med geografisk og transportmessig. Følgende forvaltninger ble derfor valgt ut: DSB, SJ, VR og BR(Scotrail).

Vi gjorde henvendelse til de aktuelle forvaltningene og la frem hvilke oppgaver som var pålagt oss. Det førte til at vi mottok invitasjon fra alle til å komme å se hvordan de hadde løst eller ønsket å løse de samme problemer og samtidig utveksle erfaringer. De forskjellige forvaltningene og organisasjonene tok godt i mot oss og var meget imøtekommende ved vår besøksrunde. Vi synes selv å ha høstet nye erfaringer som blir dratt inn i prosjektarbeidet.

Av det vi så og erfarte var det enkelte "felles problemer" som gikk igjen flere steder og noen var kommet lengre med løsningene enn andre. Vi vil trekke ut følgende som NSB Gods kan nyttiggjøre seg i arbeidet med å bli en konkurransekraftig transportbedrift.



## PROSJEKT FOR ORGANISERING AV TERMINALARBEID.

Vi så et par eksempler på prosjekter som var satt i gang sentralt av administrasjonen, hvor organisasjonene var inne i bildet og det ble samarbeidet på flere nivåer. Formålet med prosjektene var først og fremst å hente frem de beste tiltak på ulike plasser rundt om i det enkelte forvaltninger. For deretter å se om disse kunne settes sammen til "en pakke" og nyttes også på andre steder. Da oppnår man å få til en bedre utnyttelse av personale og materiell samt en bevisstgjøring av hvem som egentlig er sjef på de ulike nivå også ute på Godsterminalene.

Personalet får også en god mulighet til å fremme sine forslag til forbedringer.

DSB hadde satt i gang sitt RANGERPROSJEKT. Dette startet i 1988 og prosjektgruppen ble oppløst sommeren 1990. De tiltak som er satt i gang gir en rasjonaliseringsgevinst på 72 millioner Dkr.

Prosjektet var delt i 3 grupper.

- A - Kjøreplaner
- B - Lokomotivførere
- C - Rangerberedskap

Vi brukte tid sammen med prosjektgruppe C som hadde hatt 10 medarbeidere på det mest intensive. Bortsett fra lederen hadde alle driftsbakgrunn.

Det ble brukt lang tid i oppstartfasen av prosjektet. Det ble samlet opplysninger fra hver terminal og sammenlignet kostnad, kvalitet, avtaler, klargjøring osv. Deretter utviklet man en RANGERANALYSE for hver terminal, men bygget over en felles lest. Denne inneholdt også en idekatalog med forslag til forandringer. Hovedprinsippet var skifting med toglokomotiv og fleksibel bruk av personalet.

Gjennomføringen hadde selvfølgelig bydd på noen problemer.

- Først hadde prosjektgruppen et møte med lokale sjefer og organisasjoner.
- Deretter brevveksling angående oppfølging.
- DETTE FØRTE IKKE FREM. Resultatet var en masse unnskyldninger om hvorfor det ikke gikk an å spare så mye på det enkelte sted.
- NY VRI: Det ble satt i gang produksjonsseminarer (5 dager) med representanter fra hver stasjon/terminal (ikke personalrepresentanter fra organisasjonene men blanding fra lokomotivstall, verksted, skifteleder osv). Disse kunne sine lokale forhold så godt at de kunne si "det går" eller "det går ikke".

Det var viktig at det ble gitt mye opplysninger før seminaret.

- RESULTAT FRA SEMINAR var en utviklingsplan som fortalte hvor stort innsparingspotensialet var for hver stasjon eller terminal og hvem som er ansvarlig for gjennomføringen.

Den lokale ledelse overtar dermed ansvaret for gjennomføringen og prosjektgruppen har kun oppfølgingsansvar.

SJ hadde satt i gang et EGS-prosjekt.  
(EGS - Effektivitet Gjennom Samvirke)

Dette var også satt i gang sentralt, men rettet mot stasjoner og terminaler lokalt. Det ble satt i gang ved å utdanne rådgivere både i administrasjonen og i organisasjonene.

Viktige mål var at hver terminal (hvert prosjekt) minst skulle finne frem til 3-4 interessante aktiviteter. Her fikk også de ansatte muligheten til å legge frem sine egne ideer og synspunkter gjennom arbeidsplassmøter med de lokale ledere. I tillegg skulle det arrangeres minst en konferanse pr. år hvor alt personale inviteres.

Tilsammen er de forskjellige aktiviteter med på å klargjøre for personalet hvem som virkelig er deres sjef.

#### FLEKSIBEL PERSONALBRUK.

Dette emnet gikk igjen flere steder og er svært viktig for å for å forbedre vår arbeidsintensive transportbedrift. Prinsippet som ble brukt var at den som mest effektivt løser en oppgave skal løse den (forutsatt opplæring).

SJ hadde satt i gang bruk av arbeidslag på terminalnivå. Der hadde hele laget ansvaret fra vognene lastes til de er klare for avgang i toget.

En annen løsning er at personalet gjør en jobb i "morgenrushet" og noe annet ut over dagen og på tvers av gruppeskiller.

Dette har ikke krevd vesentlig endring av avtaler.

Hos DSB er alt Godsterminalpersonale samlet i gruppen stasjonspersonalet.

## JOBBOERS

Dette er en løsning som er mulig hos oss dersom det vil oppstå overtallighet med en viss størrelse og spesielt hvis dette gjelder innenfor spesielle personalgrupper.

Slik det fungerte hos DSB hadde medarbeiderne muligheten til frivillig å melde seg til medarbeidersamtaler. Slik var det mulig å finne ut hva hver enkelt ønsket og eventuelt hvilke arbeidssted som var ønskelig. Deretter ble det lagt en plan for opplæring, utvikling og kompetanseheving av den enkelte for å fylle kravene i en ny jobb.

Skulle dette ikke føre frem kunne forvaltningen forlange at den enkelte flyttet arbeidsplass og pendle inntil en time hver vei. Ble ikke dette tilbudet mottatt fikk den enkelte anledning til å si opp selv.

VR hadde innført flyttekompensasjon for å forsøke å løse behovet for forflytting av personalet på frivillig basis.

## OPTIMALISERING AV TIDSFORBRUK OG LØNN

Databasert system (PC-nivå) for optimalisering av tidsforbruket til kjørende personale er det store forventninger til og innføres nå hos VR. Her legges det inn arbeidstidsbestemmelser, grafiske ruter for tog, lokomotivtyper, stasjonering av personalet m.v. Datamaskinen vil deretter finne ut hvilke måte som er den rimeligste for bemanning av togene.

Månedslønn uten tillegg for kjørende personale er annet alternativ som prøves ut og som spesielt forenkler beregning av lønnen. Alle tillegg blir i dette tilfellet tatt bort og regnet inn i den ordinære lønnen.

## ARBEIDSTID

Tjenesteturer med ren nattjeneste er innført ved lokal avtale på en godsterminal hos SJ (Hallsberg) som en prøve. Det betyr at ledelsen og personalet ved en lokal godsterminal har definert behov for dette og personale var konkret interessert i denne arbeidsformen. Det ble så enighet om et arbeidslag som kun utfører nattjeneste.

Bruk av deltidstilsatte var også under utredning og kan være av interesse både fra arbeidsgiver og arbeidstagersiden enkelte steder. Her har også andre statsbedrifter kommet langt (f.eks Posten).

#### VOGNVISITØRER OG VEDLIKEHOLD AV VOGNER.

Hos SJ utfører vognvistøren kun tjeneste på dagtid og tar bare 20 ukers kontroll. Bremsprøver og andre kontroller blir utført av terminalpersonalet.

Vedlikeholdet av vogner planlegges omlagt fra revisjoner etter 6 og 12 år til forsterket ettersyn hvert år.

#### RADIOSTYRTE SKIFTEAGGREGAT.

Dette er innført i full skala hos SJ. DSB driver nå utprøvinger for å se hvor aktuelt det kan være hos dem. Radiolokoperatører rekrutteres hos SJ fra skifteledere og lokomotivpersonalet og utdanningstiden er 2 uker. Fordeler er en bedre arbeidssituasjon, samstemte skiftelag og lavere personalkostnader.

#### SKIFTERADIO

Bruk av skifteradio har kommet langt hos SJ. De benyttet et standard produkt med bæretone. British Rail testet også et produkt som i prinsippet var det samme. Ingen av forvaltningene monterte lokomotivdelen av utstyret fast på aggregatet, men benyttet flyttbare enheter.

#### OPPLÆRING

I samtlige forvaltninger, men spesielt SJ, fokuseres det mer og mer på at hver enkelt skal få den opplæring han/hun trenger til den enkelte jobben, men heller ikke mer. Dette må stå i forhold til hva som kan utrettes av den enkelte.

Et eksempel er opplæring av lokomotivførere som hos SJ tar 14 måneder.

I administrasjonen kjøres det også utviklingsprogram for ledere. De på høyt nivå skal også måles hvert fjerde år og vurderes i den jobben de innehar og eventuelt omplasseres i andre jobber.

## DATA SOM PLANLEGGINGSVERKTØY

Både vedlikeholdsplanlegging og driftsplanlegging kan gjøres mer effektivt enn i dag ved bruk av data. Hos BR så vi eksempel på datasystem hvor alt materiell med beskrivelse og tekniske data lå inne.

Verkstedene og lokomotivledere (hvis det gjelder lokomotiv) kan til enhver tid se når et lokomotiv skal inn i verksted, hva som er utført ved en revisjon med kvittering og når det er klart til å gå i trafikk igjen. Avtalene for tidsplaner og tidsforbruk var forpliktende.

## FORENKLET SIGNALGIVING - RADIOLINK.

For bruk på trafikksvake strekninger har BR Scotrail utviklet et system for sikring av blokkstrekninger basert på åpen radio. Ordrene blir sendt via link-forbindelser og kan betegnes som radiostyrt signalgiving. Ved bruk av systemet får lokomotivføreren via radio frigitt foranliggende blokkstrekning. Ved ankomst neste stasjon som er enden av blokkstrekningen får han på anmodning frigitt neste blokkstrekning.

Dette er et "åpent" system slik at man hele tiden hører hvor andre tog på samme strekning befinner seg. Han kan også kommunisere med fjernstyringsoperatøren om dette er nødvendig. Systemet er sikkert og fungerer meget bra i følge lokomotivførere som kjører på disse strekningene.

Del 3

## Forslag til tiltak

### GENERELT

Våre forslag til tiltak tar utgangspunkt i prosjektets mandat hvor vi fikk i oppgave å identifisere skrevne og uskrevne avtaler i Gt's produksjonsapparat samt manglende samarbeid over gruppeskiller som er til hinder for rasjonell og økonomisk drift.

Vi grupperer forslagene inn på samme måte som milepeldokumentet i del 1, med momenter fra 1 til 15. Der vi belyste "Forhold til hinder for bedring av Gt's resultat". Momentene kan altså finnes igjen der om man vil ha noe mer utdypning av det aktuelle forhold. Forslagene vil ha med seg momenter fra del 2 "Erfaring fra andre forvaltninger" samt erfaring fra hver enkelt gruppedeltager.

Hvert punkt vil først belyse problemstillingen fra milepeldokumentet, deretter presentere forslag til tiltak.

## 1 BEMANNING AV SKIFTETRAKTORER

Kun lokomotivpersonalet har adgang til å kjøre aggregater over 150 kw. Dette kan være begrensende enkelte steder. Forutsatt opplæring bør det vurderes om også annet personale skal kunne kjøre større aggregat.

### Forslag:

Som prinsipp må gjelde at det personalet som blir satt til å tjenestegjøre som fører av skifteaggregat innen stasjonsområdet og på sidespor som naturlig ligger til/nær ved stasjonen, skal ha den opplæring som normalt hører til den type aggregat som skal betjenes.

Nåværende bestemmelse om at det kun er lokomotivpersonalet som skal kunne betjene aggregater på over 150 kw foreslås opphevet. Likeledes foreslås at bestemmelsen om at skiftetraktor på stasjon som er definert som lokomotivstasjon skal være betjent av lokomotivpersonalet bortfaller.

I stedet foreslås følgende:

- \* På stasjoner hvor kjøring av skifteaggregat utgjør hele dagsverk (full tjenestetid) og hvor det er stasjonert lokomotivpersonale også for togtjeneste, utføres skifteaggregattjenesten av lokomotivpersonalet. Hvis eventuell avløser ved ferie/sykdom må tilføres fra annet stasjoneringssted kan annet opplært personale som er stasjonert på stasjonen nyttes.

- \* Hvis kjøring av skifteaggregat ikke utgjør hele dagsverk (full tjenestetid) nyttes følgende ordninger:

- Stasjonært, opplært personale kjører skifteaggregatet i tillegg til andre gjøremål på stasjonen.
- Lokomotivpersonalet kjører aggregatet, men utfører stasjonert arbeid når ikke aggregatet kjøres.

Hensikten med denne ordningen er å få minst mulig dødtid og dermed bedret driftsresultat. I sistnevnte tilfelle bør lokomotivpersonalet også tjenestegjøre på turnusen for skiftepersonalet slik at effekten av ordningen er reell.



Særuttalelse fra Einar Evensen

Betjening av små skifteaggregater utføres av det personalet det er mest praktisk og rasjonelt for (forutsatt opplæring). For trekkaggregater over en viss størrelse betjenes dette av personale som har gjennomgått lokomotivføreropplæring. Det bør drøftes om skifteaggregattjeneste kan være en etappe på lokomotivførerutdannelsen.

Fører av skifteaggregater bør gå inn som del av skiftelaget. Dette bør også omfatte felles fremmøte-/avslutningstider osv. Alle deltakere i et skiftelag bør i ledige perioder kunne settes til annet arbeide etter behov for å kunne utnytte ressursene fullt ut.

## 2 ENBEMANNING AV GODSTOG

Enbemanning av godstog på avstander over 60 km og 20 aksler er generelt ikke lov, men tillates nå i tomme persontog. Denne manglende muligheten begrenser Godstrafikk flere steder. Det må derfor settes inn ekstra ressurser de aktuell stedene.

Dette løses generelt når enbemanning innføres.

Det arbeides nå med igangsetting av enbemanning på Ofotbanen fra ruteendring 02.06.91. Drøftinger med personalorganisasjonen er i gang.

Avtale om forsøksdrift med mobiltelefon istedet for, som forutsatt, togordreradio er inngått. Forsøksdrift kan innføres i region Øst så snart mobiltelefoner er anskaffet og montert. Avtalen gjelder for perioden ut 1992.

Forslag:

Ser ikke nødvendigheten av å fremme noe forslag under dette momentet da prosessen nå har kommet så langt at enbemanning i prinsippet er løst.

### 3 UNDERVEISSKIFTING MED GODSTOG

Underveisskifting med godstog er en form for fordeling av vogner på sidespor. I dag skjer dette kun unntaksvis, men kan være med på å "berge livet" til en del trafikksvake strekninger.

Dette er delvis i gang når det gjelder heltog for tømmer og må kunne utvides og brukes i større omfang. Kan f.eks personalet i toget utføre enkle betjeningsfunksjoner hos kunden kan dette og være med på å øke inntjeningsmuligheten.

Totalt vil det altså gi Godstrafikk mulighet til å drive mer økonomisk en del steder.

#### Forslag:

Terminalområdene sammen med Gdk (driftskontoret) går på ny gjennom tog- og skifteopplegg på lokale strekninger og gjennomfører endringer der dette gir bedre lønnsomhet.

Lokomotivførerassistenter gis tilstrekkelig opplæring i lasteregler for togklarering av vogner og det som er nødvendig for å kunne kvittere på vognmerkelappen.

Nye diesel linje-/skiftelokomotiv anskaffes.

#### Særuttalelse fra Harald Sjom

Den praktiske opplæringen på vognlastterminalen for lokomotivpersonalet må bli like lang som for personalet i stasjontjenesten.

#### 4 ADGANG PÅ LOKOMOTIV FOR ANDRE ENN LOKOMOTIVPERSONALET

Hvis annet personale enn lokomotivpersonalet får adgang til lokomotiv i stedet for F-vogn vil vi ha innsparingspotensiale. Slik avtalene lyder i dag er det vanskelig å få til rasjonelle og økonomiske opplegg.

##### Forslag:

Gdk/Hk tar opp drøftinger med Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund. Målsettingen er at avtalen om adgang på lokomotiv endres slik at det er mulig for personale fra andre tjenestegrupper å oppholde seg på lokomotiv under fremføring i forbindelse med utføring av arbeidsoppdrag på toget og/eller stasjoner underveis.

#### 5 KLARGJØRING, RENGJØRING, UTTAK OG INNSETT AV LOKOMOTIV

Generelt kan det sies at lokomotivstallpersonalet foretar enkelt rutinevedlikehold samt hensetting av lokomotiv innenfor bestemte grenser. Verkstedpersonalet foretar tekniske kontroller og reparasjoner etter en bestemt grenseoppgang med lokomotivstallpersonalet.

Lokomotivpersonalet foretar driftsteknisk og sikkerhetsmessig kontroll med bakgrunn i driften av lokomotivene.

##### Forslag:

Ny fordeling av arbeid må skje fornuftig og etter prinsippet at den som løser jobben mest effektivt for bedriften gjør jobben.

Det utarbeides en plan som viser lokomotivturnering, hvor arbeidet skal gjøres og hva som skal utføres.

I den utstrekning det er mulig bør lokomotivene snus på Alnabru i stedet for å kjøre til/fra Lodalen.

Enkelt renhold samt kontrollfunksjoner og etterfylling må kunne utføres av lokomotivpersonalet uten å kjøre i Lodalen eller andre bemannede lokomotivstaller.

Tilleggsuttalelse fra Einar Evensen

For bedriften er det vesentlig at disse arbeidsoppgavene utføres så godt og rimelig som mulig. For lokomotivpersonalet er disse arbeidsoppgavene vesentlige fordi:

- \* Det gir avbrekk i stresset togkjøring og bidrar til at lokomotivføreren får en akseptabel arbeidsplass frem til pensjonsalder.
- \* Selvjustis innen gruppen sikrer bedre kontroll.
- \* Rutinemessige kontroller og retting av småfeil sikrer kontinuerlig oppdatering av teknisk kunnskap.

For bedriften kan en sikre en automatisk effektivitetskontroll ved at denne tjenesten (medgått tid) bortfaller automatisk ved endret tjeneste eller bortfall av denne.

Det vil være steder hvor enkelte av de stasjonære oppgavene kan utføres av annet personale (f.eks mulige stordriftsfordeler) og dette bør kunne praktiseres fortsatt dersom dette er fornuftig og økonomisk forsvarlig.

#### 6 ANKOMSTVISITASJON OG RENHOLD AV VOGNER, VOGNOPPTAK, 20-UKERS KONTROLL

- Ankomstvisitasjon - sikkerhetsmessig kontroll
- Periodisk ettersyn - grundig teknisk kontroll
- Bremseprøve - inkluderer visse kontroller av konstruksjonen

Alle disse arbeidsoppgavene utføres etter gammelt mønster og gamle regler, mens f.eks driftsopplegget og vognbruk er endret.

Forslag:

Teknisk visitasjon av vognene bør i fremtiden foregå på Godsterminalene (lossespor) og på dagtid. Arbeidet bør utføres av personale med tilstrekkelig opplæring og mest mulig av reparasjon og småskader bør utføres på stedet. Dette vil hindre at vogner med mangler lastes opp.

Nåværende intervall for ankomstvisitasjon bør vurderes økt fra dagens 600-700 km til 3000 km. oppfølgingrutiner for vognene kan legges inn i Gti.

Bremseprøver bør foretas av personale med tilstrekkelig opplæring.

20 ukers kontroll bør vurderes omlagt fra tidskontroll til løpskontroll og styrt i Gti.

## 7 GRENSESTASJONER FOR CTC

Ved noen stasjoner er det foretatt en enkel ombygging som gjør at grensestasjonen kan frigis for lokal skifting uten at det er personale som betjener stasjonene (stillverket). Personalet i toget kan imidlertid betjene sporvekslene på stedet lokalt. Kryssing er imidlertid ikke mulig på disse "ombygde" stasjonene.

### Forslag:

Terminalområdene og Gdk vurderer hvilke grensestasjoner som av hensyn til godstoggangen og skiftingen må holdes betjent (gjelder deler av døgnet).

Lokale drøftinger mellom Pt og Gt avklarer investeringsbehovet og rentabiliteten i eventuelle tiltak som må settes inn for å tilpasse stillverket slik at frigiving og lokal skifting kan foretas uten stasjonsbetjening.

## 8 FLEKSIBEL BRUK AV PERSONALET

Fleksibel bruk av personalet funksjonerer ikke godt nok i dag. Ikke alle arbeidsoppgaver og tjenestegrupper kan samordnes eller samarbeide.

Dette er med på å gjøre oss til en arbeidsintensiv bedrift. Mulighetene for samarbeid kan variere om aktiviteten ligger innen samme divisjon eller utenfor. Prinsippene er allikevel de samme og vi behandler det under ett i vår rapport.

### Forslag:

Det eneste middel som kan gi varig løsning på problemet synes er at man frigjør seg fra gruppetankegangen. Det vil si at vi i utgangspunktet ikke tilsetter arbeidstakere på en arbeidsplass med koder, stillingsbenevnelse osv. Vi tilsetter kort og godt medarbeidere med den kompetansen som skal til for å betjene et sett funksjoner på den arbeidsplass det gjelder.

Det første som må gjøres er innen en terminal/ansvarsområde eller arbeidsplass/arbeidsoppdrag er å få definert hvilke funksjoner som skal utføres og hvilke kompetanse som er nødvendig for å kunne utføre dette.

Ved å bygge sammen enkeltelementene (funksjonene) for et samlet arbeidslag kan man få oversikt over kompetansebehovet.

Det er viktig at man holder unna allerede opptrukne retningslinjer, tradisjonelle krav til fagkompetanse (som er gitt av NSB-systemet) og historiske skillelinjer.

Det opprettes et prosjekt på konsernbasis som tar fatt i problemstillingen. Prosjektet må ha som mål at man utarbeider skisser som viser hovedprinsippene i et sett med kompetanserelaterte bemanningseksempler. Arbeidet bør utføres i sammen med og i forståelse med organisasjonene og føre til vedtak om de prinsipielle linjene. Etter dette bør selve arbeidet med tilpassing av bemannings- og kompetanseplaner igangsettes i divisjonene innenfor rammebetingelser som er fastlagt ved prinsippvedtak i konsernet.

Prosjektet bør også klargjøre det prinsipielle i kun å bruke deltid og kun ren nattjeneste.

## 9 RESERVEPROSENT

En vanlig måte å definere reserveprosent på i driftsapparatet er å summere antall "faste turer" og plusse på et omforenet personalantall som utgjør reserve, Denne reserve er ment å dekke opp sykefravær, ferier, mengdevariasjoner, kurs, organisasjonspermisjoner m.m.

Reserveprosenten varierer fra 20 til ca 35 %. Høyest ligger lokomotivpersonalet. Det settes normalt opp forslag fra region eller terminal som deretter godkjennes eller forhandles av/med personalrepresentanter.

### Forslag:

Det bør i fremtiden ikke være en fast reserveprosent. Reserven bør avgjøres lokalt, på det enkelte arbeidssted i et samarbeid med organisasjonene og resultatansvarlig. Den reserven som velges må ta hensyn til de oppgaver som til enhver tid må/bør ligge der og til personer, alder og helsemessig situasjon.

## 10 BEREGNING AV VARIABLE TILLEGG

Dagens system krever stor nøyaktighet og er tidkrevende, særlig ved større stasjoner. Mest tidkrevende er beregningen innenfor lokomotivfører- og konduktørtjenesten.

### Forslag:

Uten å ta stilling til resultatet bør variable tillegg sammenslåes i størst mulig grad, både i antall og utregning. Det kan være fornuftig å gå så langt som å innføre månedslønn uten tillegg som forsøksordning (tilleggene innbakt i lønnen).

Innføring av databasert system for utregning av tilleggene ser ellers ut til å være fordelaktig.

## 11 REDUKSJON AV MØTEVIRKSOMHET

Dette er et generelt "problem" som gjelder både i administrasjonen og i personalorganisasjonene. Det som begrenser oss i en viss utstrekning er at beslutninger over tid, er flyttet fra saksbehandler til møtekultur. Noe som må sees på som et ledd i den store demokratiseringsprosessen og kan være både tidkrevende og kostbart.

### Forslag:

Her har vi ikke noe konkret forslag, men vil oppfordre den som innkaller til møte å vurdere kvalitet og innhold før det innkalles.

Vi oppfordrer også ledelsen til å sette i gang en prosess for å sette dette på dagsordenen.

## 12 PT-DIVISJONENS LEVERANSE AV GODSTOGFREMFORING

Det er Persontrafikkdivisjonen som er ansvarlig for framføring av godstogene. For Godstrafikkdivisjonen, som kjøper av tjenestene, er det nødvendig å få dette utført med riktig kvalitet og med rimelig pris.

Stive ruter med hyppige og "faste" avganger fører til deprioritering og lengre kjøretider for øvrige tog. Nederst på prioriteringslista kommer godstogene. Dette gjelder både ruteplanlegging og trafikkavvikling.

I perioder blir det faktisk helt sperret for godstog, både i Oslo-tunnelen og hovedstrekningene rundt Oslo.

Ved forsink-elser opplever også godstrafikken å bli stoppet i flere timer.

I forbindelse med kryssing mellom persontog og godstog meterbegrenses godstoget for at persontoget skal unngå kryssningsopphold. Dette fører til at vi må kjøre flere korte godstog for å opprettholde framføringskapasiteten.

Resultatet for Godstrafikkdivisjonen blir at desto dårligere kvalitet produktet får, desto mer kostbart blir det.

Denne prioritering er ikke lenger holdbar hvis godstrafikk på jernbane skal klare seg i konkurranse med andre transportsystem.

Et annet problem er muligheten og kostnaden for framføring på trafikksvake strekninger. Det er i dag ikke mulig å kjøre "tett nok" med tog f.eks på Nordlandsbanen på grunn av lange blokkstrekninger. Utvidelse av dagens manuelle tjenester er utenkelig fordi kostnadene blir så høye.

### Forslag:

Fremføring og drift av både godstog og persontog bør foregå i en egen avdeling eller divisjon. Denne enheten må ha ansvar for prioritering mellom Gt og Pt på objektive grunnlag. Samt ansvar for tekkaggregater, lokomotivførere, togledelse og rutekontor.

Forenklet signalgiving på trafikksvake strekninger er et forslag som kan løse problemene ved disse strekningene. Vi har kommet over en meget interessant og god løsning som er i full drift.

Det skotske "Radio-link" systemet var overraskende positivt. Imidlertid forutsetter et slikt system at sikkerhetstjenesten gjennomgås fordi mange av dagens bestemmelser hindrer slike systemer. Ikke nødvendigvis fordi man slakker på kravet til sikkerhet, men fordi bestemmelsene er fra en tid hvor kommunikasjon via radio ikke var kjent.



Fordeler:

- \*Reduserer kostnadene til bemanning til et minimum.
- \*Reduserer kostnadene til tekniske investeringer til et minimum
- \*Prinsippet med åpen radiokommunikasjon øker sikkerheten gjennom kollektiv kontroll samtidig som radiodisiplin sikres. Her økes også lokomotivførers følelse av kontakt med omverdenen.
- \*Ved full utnyttelse fjernes kostbare tekniske systemer som middellamper, hovedsignal, sporfelt, sporvekselmotorer osv. Dette erstattes av enkle tekniske innretninger og prinsippet om togfremføring overlates til konkrete "avtaler" mellom togleder og lokomotivførerne uten mellomledd som signalbilder o.l.

Det kan også finnes andre løsninger på samme problem og vi må være villige til å gå nye veier for å få til meldesystemer som er gode og sikre nok. Vi kan ta Nordlandsbanen som et eksempel og bruke mobiltelefon på lokomotivet og sentral togbokføring enten hos Txp, Mo i Rana eller Togleder i Trondheim. Hovedprinsippet må være at lokomotivføreren melder at toget er kommet fram til stasjon X. For å være sikker på at det er rette vedkommende som ringer kan det kontrollringes fra mottager. Navn på lokomotivfører og tognummer burde være nok. Lokomotivføreren bør så kunne motta kjøretillatelse. Senere kan det monteres hydraulisk drevne veksler som bare kan "kjøres opp". Da vil vi også få til kryssing med dette systemet.

### 13 STØRRELSE PÅ ARBEIDSLAG

For Godstrafikkdivisjonen gjelder dette i første rekke skiftelag.

Skifting er en av delene i vårt produksjonsapparat som krever store kostnader og hvor vi burde ha noe å hente. Dette gjelder både innenfor avtaleverk, teknikk, arbeidslag og organisering.

Avtalene inngås lokalt og er gjerne basert på:

- \* skifteområdets utstrekning
- \* ferdsel innen området
- \* bevoktning
- \* sikkerhetsmessige fareområder

Forholdene danner også rammene for normering. Normalt er det en lang prosess å forandre/reducere dersom trafikken går ned på det enkelte sted.

Forslag:

Opprettelse av et prosjekt for bedre utnyttelse av eksisterende muligheter anbefales oppstartet. Et par av våre naboland har gode erfaringer med dette. Prosjektet bør ha en form for sentral ledelse som oppsummerer de arbeidsoppgaver som løses i dag, hvordan det blir gjort, hvordan bemanning er og hvor det utføres geografisk. Dette materialet bør så redigeres og de beste løsningene på de forskjellige arbeidsoppgavene settes sammen til en maksimumsløsning for hver terminal. Disse løsningene må gjennomføres på de enkelte terminalene.

Det kan under dette punkt også nevnes at NSB Gods har behov for en skifteradio som er sikker i bruk til lavest mulig kostnad. Vi kom over en standard type med kanalvelger og bæretone. Radioen er nå til testing på terminalene hos oss.

#### 14 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

NSB har i dag en rekke arbeidstidsbestemmelser som er kostbare og til tider krever ressurser som fra bedriftens syn virker kunstig.

Som eksempel kan nevnes:

- \*overgang mellom tjenester for å etterkomme kravet til lovlig hvile
- \*fridagers lengde
- \*alle tillegg for arbeid mellom kl 20.00 og 06.00

Enkelte steder er det ønske fra personalet om å arbeide konsentrert og samle friperioder. Dette kan også føre til konflikter mellom f.eks pendlere og ikke pendlende

Forslag:

På konsernbasis bør det settes i gang et arbeid for å se på mulighetene til å utnytte gjeldende regler bedre og eventuelt forhandle frem nye.

Mulighetene for utvidet bruk av deltid og ren nattjeneste må også klarlegges. Slik at dette kan nyttes på aktuelle steder.

## 15 ARBEIDSDELING, LEDELSE, UTVIKLING OG OVERTALLIG PERSONALE

Arbeidsdeling, kompetanseoppbygning, ledelse, ansvar, lederutvikling, forhandlinger, antall arbeidstakere pr arbeidssted osv er en rekke viktige oppgaver med stor betydning. Ved en fornuftig utvikling av disse oppgavene sammen med alle de andre momentene vi har berørt i rapporten vil NSB trolig sitte igjen med noe overtallig personale.

Forslag:

Det ser i øyeblikket ikke ut som om dette blir noe stort problem for Godstrafikk. Men ved ubalanse hos oss eller i andre divisjoner vil vi anbefale at det opprettes en jobbørs. Den bør ha en form for sekretariat på konsernbasis som legger opp en strategi og tar seg av spørsmål i denne forbindelsen.

I

Jernbaneverket  
Biblioteket

JBV



09TU05077