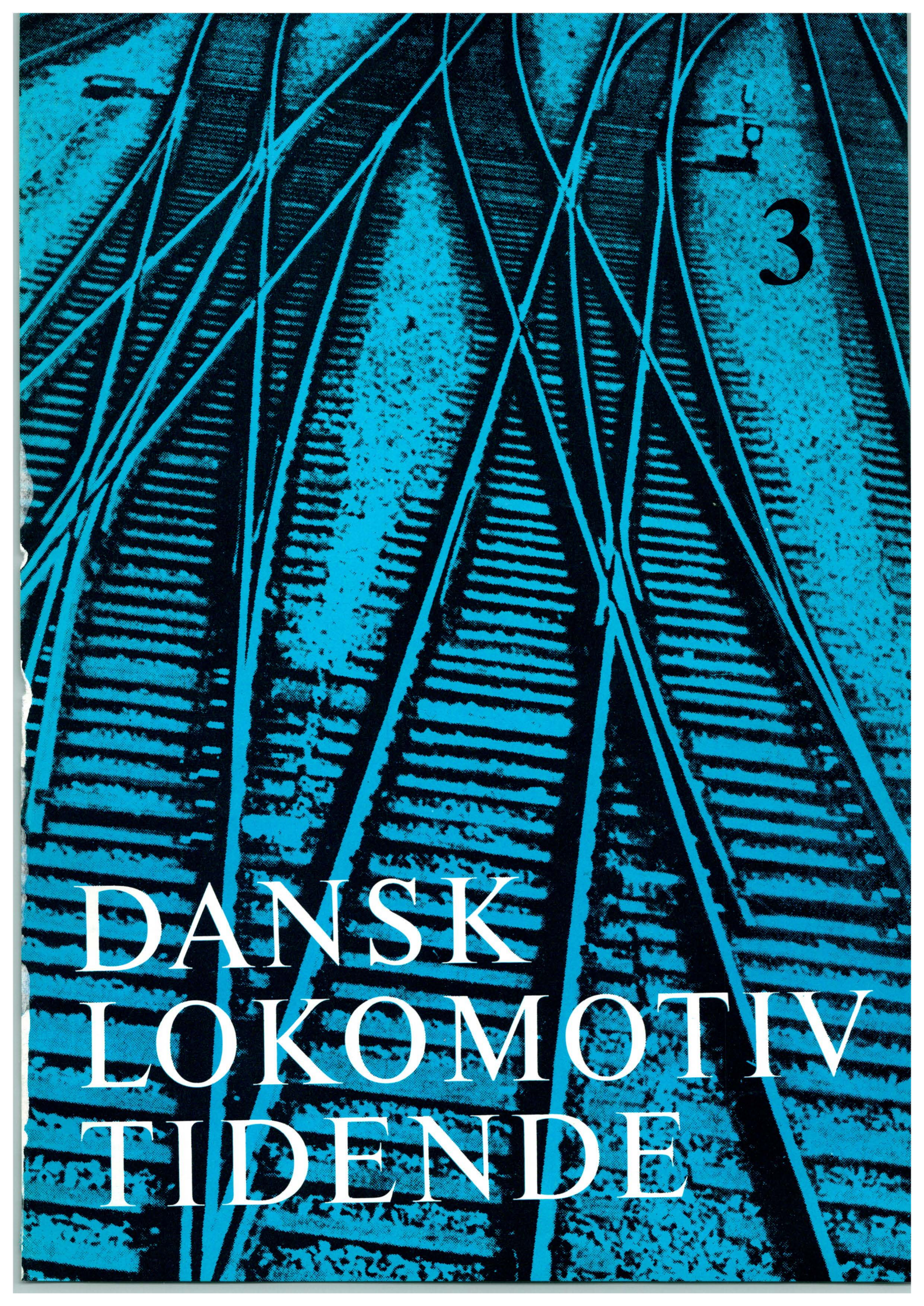




3

DANSK LOKOMOTIV TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. MARTS 1972 — 72. ÅRGANG

3

Indhold:

Intern rekruttering	2
Nye ferieregler	3
Medlemsskab og fiduser i fællesmar- kedet	5
Statens styrelser får mere demokrati på arbejdspladserne	6
Hvorfor krakker —	10
Arbejderbeskyttelseskampagnen	12
Olympiade og penge	13
Japanerne i Middelhavet	14
Beregning af flyttegodtgørelse	15
Heldig bekæmpelse af flodforurening	16
Dyrtidsregulering	16
Folkepension	16
Feriehjemmet på Knudshoved	17
Personalia	18
Damernes Dag	20

Redaktører:

E. Greve Petersen
(ansvarshavende)
K. B. Knudsen.

Redaktion og ekspedition:
Hellerupvej 44, Hellerup.
Telefon Hell. (01 43) 7269.
Kontortid 9–16.
Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri
Howitzvej 49.

Det af DSB i 1970 nedsatte udvalg til undersøgelse af fremtidig rekruttering og uddannelse af lokomotivpersonale har endnu ikke afsluttet sit arbejde. Der foreligger derfor ikke en endelig betænkning og godkendelse af de principper, man er blevet enige om med henblik på antagelse af lokomotivpersonale. Der er behandlet flere forslag i dette udvalg. Forslag som også indeholdt bestemmelser om anvendelse af ufaglært arbejdskraft i lokomotivmandsarbejdet i almindelighed. Imidlertid er opnået enighed om anvendelse af faglærte som hidtil; men under hensyn til omstrukturering og rationalisering ved DSB, herunder den påregnede overgang til enmandsbetjening af godstog, der vil give stor overtallighed hos togpersonalet og delvis standse togbetjentes karriereforløb, og personalesituationen for lokomotivpersonale vedkommende med mangel i østområdet, er man i udvalget enedes om at foretage intern rekruttering ved at tilbyde togbetjente omskoling til elektroførerstillingen.

Efter planerne påbegyndes i foråret 1972 omskoling af 40 mand, der, efter et uddannelsesforløb spændende over 21 uger, skal kunne sættes ind i S-togsdriften i efteråret 1972. Efter et orienteringskursus på 4 dage og instruktion på driftsdepotværksted 1 uge, skal de på instruktionskørsel i 4 uger, fulgt af et elektroførerkursus på 3 uger og afsluttet med en prøve. Endelig sættes de til praktisk indøvelse fra 8–14 uger. Med overstået uddannelse og bestået prøve, finder placering sted som elektrofører i 7. lrm. Bortset fra en overgangsperiode, hvor oprykning til 10. lrm. sker efter 2 års forløb (uddannelsestiden iberegnet), bliver placeringen 4 år i 7. lrm., inden oprykning til 10. lrm. I udvalget vedr. uddannelse og rekruttering af lokomotivpersonale har foreningen anerkendt denne interne rekruttering med den udtrykkelige forudsætning, at det omskolede personale lønmæssigt ligestillede med det hidtidige lokomotivpersonale i S-togsdriften, idet vi ellers må opfatte ordningen som forsøg på at få denne kørsel udført i lavere lønrammer end hidtil. Foreningen har således fastholdt ønsket om, at det omskolede personale skal have adgang til 13. lrm. efter 5 år i 10. lrm. DSB har ikke afvist dette, men ønsket at udsætte den endelige stillingtagen til dette spørgsmål. Det omskolede personale skal organiseres i foreningen. Forhåbentlig vil ordningen få et gnidningsfrit forløb. Foreningen har i hvert fald med positiv indstilling søgt at tjene DSB's tarv bedst muligt.

Nye ferieregler

Retten til ferie

§ 1. Statens tjenestemænd har inden for ferieåret, der går fra 1. april til 31. marts, ret til at holde ferie med løn i 2 arbejdsdage for hver måneds tjeneste i løbet af det forudgående kalenderår (»optjeningsåret«).

Stk. 2. Tjenestemænd, der er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse, er berettigede til at holde sådan tilgodehavende ferie mod afgivelse af $\frac{1}{30}$ af månedslønnen for hver af de således erhvervede feriedage.

Stk. 3. Ved opgørelse af tilgodehavende ferie sidestilles fravær på grund af sygdom, ferie eller ekstraordinær tjenestefrihed i kortere perioder end et år med tjeneste i stillingen, jfr. dog § 8, stk. 3.

Stk. 4. Løn under ferie ydes med samme beløb, som ville være indtjent under tjeneste med samme beskæftigelsesgrad som umiddelbart forud for ferien.

Tilrettelæggelse af ferien

§ 2. Ferien skal i videst muligt omfang gives samlet og i tidsrummet 2. maj–30. september. Ved feriens tilrettelæggelse skal der inden for de grænser, som tjenestens tarv kræver, tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Meddelelse om feriens placering gives så tidligt som muligt.

Stk. 2. Har der af tjenstlige grunde ikke kunnet tildeles en tjenestemand mindst 18 feriedage inden for den i stk. 1 nævnte periode, er den pågældende berettiget til i den øvrige del af ferieåret at holde forlænget ferie efter følgende regler:

Er der i perioden 2. maj–30. september holdt ferie i

12–17 dage, forlænges den resterende ferie med 2 dage

6–11 dage, forlænges den resterende ferie med 3 dage

5 dage eller derunder, forlænges den resterende ferie med 4 dage.

Feriedage, som af tjenstlige grunde har måttet tildeles før den 2. maj, kommer i betragtning ved beregning af ekstra feriedage på tilsvarende måde som feriedage, der rester ved udløbet af perioden 2. maj–30. september.

Stk. 3. Ferie uden for perioden 2. maj–30. september bør normalt ikke deles i mindre afsnit end 6 dage i sammenhæng.

Stk. 4. Er tjenesten tilrettelagt med 5 arbejdsdage om ugen, indgår 1 arbejdsfri dag som afviklet ferie for hver 5 dage, den pågældende holder ferie.

Stk. 5. Helligdage i ferieperioden, der ville være fridage for den pågældende, medregnes ikke som feriedage.

§ 3. For så vidt ganske særlige tjenstlige forhold gør sig gældende, kan optjent ferie bortfalde et enkelt ferieår efter vedkommende styrelses bestemmelse.

Stk. 2. For bortfaldne feriedage gives i det efterfølgende ferieår en tillægsferie af samme længde som den bortfaldne ferie, således som denne opgøres efter bestemmelserne i § 2, stk. 2.

Stk. 3. Har tillægsferie som nævnt i stk. 2 ikke kunnet gives, er tjenestemanden berettiget til en godtgørelse, som for hver tilgodehavende feriedag udgør et beløb svarende til overarbejdsbetaling for 7 timer, beregnet efter den betalingssats, der er gældende umiddelbart efter udløbet af det ferieår, i hvilket tillægsferie skulle være givet.

Sygdom under ferie

§ 4. Sygedage under ferie betragtes i almindelighed som feriedage.

Stk. 2. Når særlige omstændigheder taler derfor, kan styrelsen dog tillade, at ferie suspenderes under sygdom. Ved afgørelsen af, hvorvidt sådan suspension kan foretages, skal der eksempelvis tages hensyn til, om tjenestemanden er sygemeldt ved feriens begyndelse, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den kan karakteriseres som en enkelt alvorlig sygdom, der efter sin art vil kunne fritage for notering af sygedage, om sygdommen hindrer tjenestemanden i at benytte tjenestefriheden på rimelig måde som ferie, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under udførelse af tjenesten.

Stk. 3. Ferie, der træder i stedet for en efter bestemmelserne i stk. 2 suspenderet ferie, gives på et for afløsningen belejligt tidspunkt og uden tillægsferie, selv om ferien må tildeles uden for perioden 2. maj–30. september.

Militærtjeneste

§ 5. Tjenestemænd, der har været indkaldt til militærtjeneste, er ved genoptagelse af tjenesten berettiget til normal årlig ferie. Der vil ikke samtidig hermed kunne ydes de pågældende godtgørelse i form af tillægsferie eller pengeerstatning for den inden indkaldelsen optjente ikke afviklede ferie.

Særlig feriegodtgørelse

§ 6. Udover løn under ferie oppebærer tjenestemænd en særlig feriegodtgørelse, der andrager $1\frac{1}{2}$ pct. af den i optjeningsåret oppebårne løn incl. stedtillæg, generelle og særlige tillæg samt eventuelle personlige tillæg, men med fradrag af eventuelt sygdomsrisikobidrag.

Stk. 2. For tjenestemænd, der har været indkaldt til militærtjeneste, beregnes godtgørelsen på grundlag af den løn, som den pågældende ville

have oppebåret, hvis han ikke havde været fraværende på grund af militærtjeneste.

Stk. 3. I tilfælde, hvor en tjenstemands ferie af tjenstlige grunde bortfalder, og der ydes den pågældende en kontant pengeerstatning herfor, jfr. § 3, stk. 3, bevares retten til den særlige feriegodtgørelse.

Særligt ferietillæg

§ 7. Af overarbejdspenge, honorarer, godtgørelse for mistede fridage, godtgørelse for delt tjeneste, godtgørelse for tjeneste på lørdage og på søn- og helligdage, natpenge og andre vederlag for tjenstligt arbejde end de i § 6 anførte, ydes et særligt ferietillæg på $\frac{3}{4}$ pct. af det i optjeningsåret udbetalte indkomstskattepligtige beløb. I de tilfælde, hvor vederlaget oppebæres under ferie med løn, fradrages ved beregningen af det særlige ferietillæg $\frac{1}{20}$ af det indtjente beløb.

Feriemæssig stilling ved afsked

§ 8. En tjenestemand, der afskediges med pension i henhold til kapitel 2 i lov om tjenestemandspension, skal så vidt muligt før afskedigelsen holde den indtil afskedstidspunktet indtjente ferie. Tjenestemanden oppebærer i forbindelse med afsked særlig feriegodtgørelse og særligt ferietillæg, der er indtjent indtil afskedstidspunktet, jfr. dog stk. 3.

Stk. 2. Har tilgodehavende ferie ikke kunnet afvikles som anført i stk. 1, er tjenestemanden for en periode af samme længde, som den tilgodehavende ferie berettiget til en godtgørelse, der udgør forskellen mellem pensionen og den senest forud for afskedigelsen oppebårne lønning.

Stk. 3. Ved opgørelse af tilgodehavende ferie medregnes fravær på grund af sygdom umiddelbart forud for afskedigelsen ikke som tjeneste.

Løn og andet vederlag, der er udbetalt under sådant fravær, medtages ikke ved beregning af særlig feriegodtgørelse og særligt ferietillæg.

Stk. 4. Retten til godtgørelse efter stk. 2, særlig feriegodtgørelse og særligt ferietillæg bortfalder, såfremt tjenestemanden umiddelbart forud for afskedigelsen har været fraværende på grund af sygdom i 6 måneder eller derover.

§ 9. En tjenestemand, der fratræder sin stilling uden at være omfattet af § 8, er berettiget til feriegodtgørelse med $9\frac{1}{2}$ pct. af lønnen for det tidsrum, den på fratrædelsestidspunktet tilgodehavende ferie vedrører. Ved beregningen ses der dog bort fra løn, der er udbetalt under ferie i det tidsrum, der dannede grundlag for godtgørelsen.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd, der opnår ekstraordinær tjenestefrihed i mindst 1 år.

Stk. 3. Retten til særlig feriegodtgørelse og særligt ferietillæg bortfalder i det omfang, i hvilket der ydes feriegodtgørelse i henhold til stk. 1.

Stk. 4. Feriegodtgørelse i henhold til stk. 1 udbetales efter samme regler som feriegodtgørelse i henhold til ferieloven.

Elever

§ 10. Bestemmelserne i denne aftale finder tilsvarende anvendelse for elever, der uddannes til ansættelse i medhjælperstilling.

Specielle bestemmelser

§ 11. Foranstående bestemmelser kan ved aftale suppleres med særlige regler for tjenestemænd i de enkelte styrelser. Endvidere kan bestemmelserne ved aftale fraviges for tjenestemænd, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre særlige forhold måtte give grundlag herfor.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 12. Denne aftale har virkning fra 1. juli 1971.

Stk. 2. Følgende bestemmelser ophæves:

§ 9 i lov om tjenestemandslønninger m.m. og klassificering af tjenestemandsstillinger i staten, folkeskolen og folkekirken, dog kun for så vidt angår tjenestemænd i staten.

Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulære nr. 55 af 19. marts 1968 om de for statens tjenestemænd og aspiranter til tjenestemandsstillinger gældende ferieregler.

Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulære nr. 113 af 19. maj 1970 om særlig feriegodtgørelse til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, dog kun for så vidt angår tjenestemænd i staten.

§ 13. De hidtil gældende særlige feriebestemmelser for udsendte tjenestemænd i udenrigstjenesten opretholdes, indtil aftale måtte blive indgået.

§ 14. For tiden forud for 1. juli 1971 sker optjening af feriedage efter de hidtil gældende regler, ligesom den i § 9, stk. 1, omhandlede feriegodtgørelse beregnes med $7\frac{1}{4}$ pct. for så vidt angår tidsrum, der ligger forud for nævnte dato.

Stk. 2. De forud for 1. juli 1971 gældende regler om forlænget ferie til tjenestemænd, der af tjenstlige grunde ikke har kunnet holde ferie i mindst 12 dage inden for perioden 2. maj–30. september, finder anvendelse i ferieårene 1971/72 og 1972/73 ved beregning af ekstra feriedage til tjenestemænd, som af tjenstlige grunde i de nævnte ferieår ikke har kunnet holde ferie i henholdsvis 12 og 15 dage inden for perioden 2. maj–30. september.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Medlemskab og fiduser i Fællesmarkedet

De omhyggeligt televisionerede underskrifter i Bryssel af statsministrene i de fire lande, der søger optagelse i EF, var, som vi ved, ikke meget andet end en selskabelig sammenkomst, hvor Englands Edward Heath fik et blækhud i nakken af en miss Cooper, der havde sneget sig ind som pressefotograf.

Den afgørende del af festen foregår inden for de respektive landes grænser og på forskellig måde i de forskellige lande. For at begynde med Danmark er en folkeafstemning det endelige svar. Hvis der er et flertal af nej-stemmer, skal disse udgøre 30 pct. af valgdeltagerne for at hindre vor indlemmelse. Hvis disse tal ikke foreligger, er der her ikke mere at snakke om – så er vi medlem.

I Norge ser det anderledes ud, for ganske vist skal man også her have folkeafstemning om spørgsmålet, men det er regeringen og stortinget, der har den endelige magt til at svare ja eller nej. Man tør dog sikkert gå ud fra som givet, at udfaldet af afstemningen vil få stor indflydelse på stortingets holdning, for ikke blot er dets medlemmer valgt af de samme vælgere, som bekendtgør deres mening ved folkeafstemningen, og stortinget har derfor en vis moralsk pligt til at følge den – navnlig hvis de vil gøre sig håb om at blive genvalgt, så i realiteten er der næppe videre forskel på de to landes fremgangsmåde.

England skal ikke have nogen folkeafstemning, men derimod skal i Irland en sådan godkende parlamentets oplæg, før den foreløbige godkendelse bliver effektiv.

Der er anledning til at tro, at Irland under alle omstændigheder bliver medlem, for med landets store kvægavl vil de høje kødpriser inden for fællesmarkedet betyde en anelig stigning i landets indtægter.

Som Danmark har England gennem mere end hundrede år også været Irlands største kunde, men betalt lave priser. England, hvor dampmaskinen blev opfundet, og industrien med den holdt sit indtog, har gjort alt for at sikre lave madpriser, så arbejds lønningerne ikke blev for høje og gjorde industrien konkurrenceudygtig – en politik som såvel Irland som Danmark gennem årene har været med til at betale for.

Og de høje madpriser i fællesmarkedet er et af de stærke skræmmekort, nejsigerne har på hånden. Da England sidst forhandlede om medlemskab, var hveden et af de store spørgsmål. England insisterede på at købe det fornødne brødkorn i Canada, hvor prisen lå som her hjemme omkring 50 kr. pr. tønne, og de Gaulle stod stift på, at man skulle købe fransk hvede til ca. 70 kr.

Den konservative regering har et stort flertal i det engelske parlament, men ikke alle er fællesmarkeds-tilhængere. Ved en storvask af spørgsmålet for nylig havde modstanderen bragt 42 bind love fra Bryssel ind i parlamentet, og flertallet for en indtræden var skrumpet ind til 21 fra at have været 112 i efteråret.

Det ligger i sagens natur, at 42 tykke bind med love og forordninger skaber endnu flere overtrædere, og det har været en profitabel trafik at eksportere hvede til et ikke-medlemsland, hæve den vedtagne eksportpræmie for hveden og få den tilbage som foderkorn, der kan indføres uden toldafgifter, og på ny udføres.

Trafikken forudsætter svindlere på begge sider af den grænse, kornet skal passere, for papirerne på ladning skal naturligvis forfalskes, men med den store fortjeneste i sigte har de ikke været vanskelige at fremskaffe.



Den kvindelige demonstrant kaster blæk på Heath.

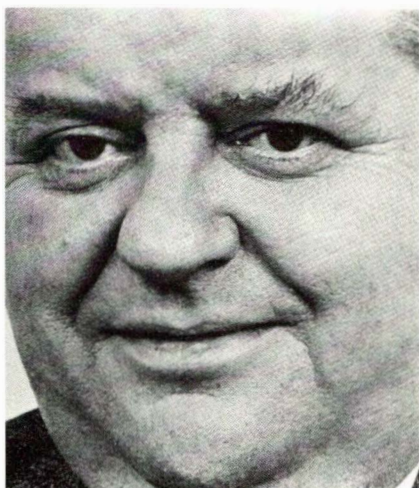


Heath som Sorteper.

Man har også lastet småskibe med hvede fra Holland eller Belgien, foregivet at skibet skulle til England, men i virkeligheden sejlede en tur i Nordsøen for at vende tilbage til en anden havn, end de var sejlet ud fra – og med foderkorn! Nu er svindlen blevet afsløret, og tolderne på de respektive toldgrænser har fået en opsang, men i 42 bind-forordningen findes der selvfølgelig andre fristelser for ærligheden.

Statens styrelser får mere demokrati på arbejdspladserne

6



Per Hækkerup

Debatten omkring mere nærdemokrati inden for statens virksomheder har vakt interesse viden om, ikke alene blandt de implicerede parter, ledelsen og de ansatte, men også videre ud i store dele af befolkningen. Resultatet er foreløbig blevet et *cirkulære* udstedt af økonomi- og budgetministeren. Dette cirkulære indebærer, at man inden for statens styrelser går en kende videre, end tilfældet er på det private arbejdsmarked, med hensyn til samarbejdsudvalgsvirksomheden. Men ind i debatten kom samtidig i folketinget et af Det radikale Venstre stillet forslag, der gjorde sig til talsmand for et nærdemokrati af langt større omfang og slagkraft end cirkulæret giver udtryk for. Forslaget lå på linie med en mindretalsbetænkning fra det såkaldte *Povl Hermann-udvalg*, en mindretalsbetænkning udarbejdet af repræsentanten for Akademikerne Samarbejdsudvalg *Bent Nyløkke Jørgensen*. Der var her tale om at give SU-udvalgene ikke alene medbestemmelse, men simpelthen ret til at *bestemme* over meget relevante personale-, rationaliserings-, uddannelsesforhold og intern omplacering m.v., ligesom der var tale om valg af SU-udvalgsmedlemmer efter lige og almindelige valgmetoder.

Foreløbig blev resultatet altså som nævnt, at regeringen valgte et forsigtigt skridt fremad, hvilket imidlertid ikke udelukker, at netop det besindige fremskridt, som Per Hækkerups cirkulære indeholder, vil blive signalet til, at man i perioden indtil 1974, da cirkulæret skal revideres, forsøger sig frem med reformer i retning af dem, som er omhandlet både i Nyløkke Jørgensens betænkning og i Det radikale Venstres forslag. Thi cirkulæret er nemlig, som Per Hækkerup også understregede det i folketinget, så fleksibelt, at det ikke udelukker, at der i den periode, cirkulæret gælder, må gås videre i retning af mere udbygget demokratisk virksomhedsledelse i den offentlige sektor.

Vi gennemgår nedenfor problematik og debat omkring hele denne sag, idet vi i tre afsnit *A*, *B* og *C* gennemgår først Det radikale Venstres forslag (*A*), derefter debatten i folketinget herom (*B*), og endelig cirkulærets bestemmelser (*C*).

A. Samarbejdsudvalgs-virksomheden inden for statens styrelser

Det radikale Venstres forslag

Omtrent samtidig med økonomi- og budgetministeriets cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner forelagde Det radikale Venstre i folketinget et forslag til folketingsbeslutning om medbestemmelse for de ansatte i offentlig og privat virksomhed.

Ordføreren for det radikale forslag var partiets politiske ordfører *Niels Helveg Petersen*. Han udtalte bl.a. ved forelæggelsen: I Danmark og de øvrige nordiske lande er det ikke almindeligt, at lovgivningsmagten direkte blander sig i reglerne om samarbejde mellem ledelse og an-

satte i private og offentlige virksomheder. Det første anses for helt og holdent at være et forhandlingsanliggende mellem arbejdsmarkedets parter; og det sidste for at være et problem, der vedrører staten som arbejdsgiver og ikke som lovgiver.

Med dette forslag, sagde Helveg Petersen, brydes med dette almindelige princip. Man har fundet det nødvendigt at gøre dette for at opfordre regeringen til på et par vigtige områder at fremme en udvikling henimod en større grad af arbejdspladسدemokrati. For de offentligt ansatte ønskes med dette forslag at opfordre regeringen til at udforme en samarbejdsaftale, der går betydeligt længere end parterne på det private arbejdsmarked.

Helveg Petersen understregede, at det var hans opfattelse, at det offentlige som arbejdsgiver må være rede til at gå længere end det private arbejdsmarked. Der er dels et hensyn at tage til de offentligt ansattes muligheder for indflydelse på tilrettelæggelsen af deres eget arbejde. Dels er der i denne sag også et betydeligt hensyn at tage til publikum. Man må antage, at udviklingen af demokratiske samarbejdsregler inden for det offentlige vil være et fremskridt også for det publikum, som offentlige virksomheder betjener.

Helveg Petersen sagde, at det derfor er foreslået, at samarbejdsudvalgene inden for det offentlige område skal have *besluttende myndighed* i en række principalsager.

Endvidere foreslås af Det radikale Venstre, at der skal åbnes mulighed for direkte valg af de ansattes egne repræsentanter til samarbejdsudvalgene. Han forestillede sig ikke, at de faglige organisationer derved vil blive sat ud af spillet, men man havde ønsket at markere, at de faglige organisationer ikke med rette kan på-

beråbe sig en monopolstilling på dette område.

Hvor der inden for en statslig virksomhed er en dokumenteret interesse for direkte valg, skal sådanne valg kunne foranstalles.

Forslaget går konkret ud på følgende:

I. Samarbejdsudvalgene tildeles besluttende myndighed ved udformningen af principperne for

- a) placering af daglig arbejdstid, pauser og ferier.
- b) Sikkerhedsbestemmelser.
- c) Etablering af sociale ordninger og velfærdsforanstaltninger.
- d) Iværksættelse og gennemførelse af rationaliseringsundersøgelser samt de deraf følgende foranstaltninger.
- e) Arbejdstilrettelæggelse og arbejdsledelse.
- f) Fastsættelse af arbejdsmetoder.
- g) Indretning og benyttelse af arbejdslokaler og arbejdspladser.
- h) Udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.
- i) Ansættelse og intern placering af medarbejdere.
- j) Udarbejdelse af iværksættelse af interne uddannelses- og omskulingsprogrammer samt introduktionsprogrammer for nye medarbejdere.
- k) Deltagelse i efteruddannelsesprogrammer.
- l) Fastsættelse af ordensregler.

II. Der gives mulighed for direkte valg af de ansattes egne repræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvor der skriftligt fremsættes ønske herom af en gruppe af ansatte, der mindst svarer til, hvad der kræves for at vælge en repræsentant efter forholdstalsvalgmåden.

III. Hvor der i en offentlig virksomhed oprettes hovedudvalg og lokaludvalg har hovedudvalgene pligt til at høre lokaludvalgene i sager under I (nævnt ovenfor). Hovedudvalget bør i videst muligt omfang delegere beføjelser til de lokale udvalg.

IV. Formandsposten besættes efter tur og for et år ad gangen henholdsvis af en repræsentant for ledelsen og for de ansatte. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

V. Samarbejdsudvalgsaftalen skal – ulig med, hvad der er tilfældet på det private arbejdsmarked – betragtes som et minimum. Henvisning til samarbejdsaftalen skal ikke kunne hindre videregående forsøg på demokratisering, hvor der er enighed mellem ledelse og ansatte.

B. *I folketinget kom det radikale forslag til forhandling den 3. februar 1972*

Økonomi- og budgetminister Per Hækkerup udtalte i folketinget bl.a.:

Alle er vist enige om, at de hidtidige regler om samarbejdsudvalg inden for statens styrelser er forældede. I 1968 nedsatte den daværende lønningsminister et udvalg, som fik til opgave at overveje en revision af reglerne. Udvalget afgav sin betænkning i marts måned 1971, og betænkningen blev sendt til udtalelse i de forskellige ministerier.

Betænkningen indeholder en flertalsindstilling og to mindretalsindstillinger. Jeg holdt derfor den 30. november 1971 et møde med de implicerede organisationer. På dette møde opnåedes der almindelig enig-

hed om at lægge flertalsindstillingen til grund for et nyt cirkulære om samarbejdsudvalg. Herved havde ingen fraskrevet sig synspunkter, som afveg fra flertalsindstillingen. Der blev i øvrigt på mødet både fra organisationsside og fra min side givet udtryk for, at de nye regler, selvom de var et betragteligt fremskridt i forhold til de gældende regler, ikke ville være det sidste ord i denne sag; og man enedes om inden udgangen af 1974 i fællesskab at overveje, hvorledes de kunne revideres på grundlag af de erfaringer, som ville blive indvundet.

Hækkerup kom derefter ind på det cirkulære (hvis indhold vi længere henne i artiklen grundigt behandler) og sagde bl.a.:

De nye regler slutter sig meget nøje til den samarbejdsaftale, som er afsluttet mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening, idet de dog på enkelte områder går videre. Bl.a. omfatter samarbejdsudvalgenes medbestemmelse også principperne for arbejdstilrettelæggelse, fastsættelse af arbejdsmetoder, indretning af egne arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser samt hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Videre sagde Hækkerup henvendt til de radikale forslagsstillere: Det er min opfattelse, at der i disse år er en vældig udvikling i retning af, at både arbejdere og arbejdsgivere bliver sig bevidst, at der er behov for samarbejde til fremme både af produktionen og af trivslen på arbejdspladsen. Jeg regner med, at de samarbejdsaftaler, som i løbet af 70'erne vil afløse tidligere regler, vil komme til at omfatte mange af de punkter, som er optaget i forslagsstillernes forslag, og jeg kan tilføje, at regeringen er interesseret i en sådan udvikling både på det private og det offentlige arbejdsmarked.

Hækkerup sluttede: Jeg vil også gerne om det første afsnit i det radikale forslag sige, at jeg er enig i, at samarbejdsudvalgsaftalen ikke bør være til hinder for videregående forsøg på medbestemmelse og medindflydelse. Sådanne forsøg bør formentlig iværksættes i samarbejde med centralrådet, således at dette kan følge udviklingen med henblik på den forudsatte revision af ordningen. Men jeg tror, at vi skal give de foreliggende regler (cirkulæret) om samarbejdsordningen i statens styrelse en chance, og både organisationerne og regeringen er klar over, at det nok vil vise sig hensigtsmæssigt at revidere dem, når der er forløbet et år eller to.

Det radikale forslag henvistes til et folketingsudvalg på 17 medlemmer.

C. Cirkulæret om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

Baggrunden

Inden vi går mere konkret ind på behandlingen af cirkulærets indhold, skal vi kort skitsere baggrunden for cirkulærets udstedelse. Som det vil vides, gælder samarbejdsaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening *ikke* inden for *statens styrelser*. De på dette sidstnævnte område gældende regler hviler på en aftale fra 1949. Men i 1968 nedsattes som før berørt af lønningsministeren et udvalg under ledelse af højesteretsdommer Povl Hermann og med repræsentanter fra de berørte organisationer med den opgave at overveje en revision af reglerne på det offentlige område.

I foråret 1971 var udvalget færdig med sit arbejde. I betænkningen forelå både flertals- og mindretals-

udkast til nye regler om samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for det offentlige. Flertalsindstillingen afviser ikke væsentligt fra aftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening, men der er dog med hensyn til samarbejdsudvalgenes medbestemmelse sket en udvidelse, således forstået at medbestemmelse er udvidet til at omfatte principperne for arbejdstilrettelæggelse, fastsættelse af arbejdsmetoder samt hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Som det sikkert vil erindres kunne denne udvidelse af medbestemmelse ikke underskrives af DSBs og Post- og Telegrafvæsenets *ledelsesrepræsentanter*, idet man fandt, at det offentlige ikke burde gå længere end parterne på det private arbejdsmarked. Man henviste til, at hensyn til kravene om økonomisk drift og en smidig forretningsgang gennem løbende rationalisering var afgørende for afvisningen.

En mindretalsindstilling (ved repræsentanten for AS, *Bent Nyløkke Jørgensen*) gik videre end flertalsindstillingen. Et grundlæggende synspunkt i mindretalsbetænkningen var at få tillagt samarbejdsudvalgene en videregående reel indflydelse på væsentlige punkter. Denne mindretalsbetænkning har i nogen grad – som også omtalt i denne artikels indledende bemærkninger – afspejlet sig i Det radikale Venstres forslag, som vi har gennemgået ovenfor.

Økonomi- og budgetministerens cirkulære følger i store træk flertalsbetænkningen fra »Hermann-udvalget«. Som bekendt hvilede de hidtidige samarbejdsregler for statens arbejdspladser på et reglement fra 1949. Kritikken mod den gamle ordning har navnlig gået ud på, at den ikke var obligatorisk. Ifølge regle-

mentet af 1949 hed det nemlig, at en statsinstitution med mere end 25 heldagsbeskæftigede *kan* oprette samarbejdsudvalg, såfremt en organisation eller chefen ønsker det. Som det sikkert vil vides resulterede 1949-ordningen i oprettelse af 65 samarbejdsudvalg med 80 såkaldte lokale underudvalg. I det nye cirkulære slås det fast, at der *skal* oprettes samarbejdsudvalg, når der i en institution er beskæftiget mindst 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere, hvorved der i denne forbindelse forstås sådanne beskæftigede, for hvem den daglige arbejdstid udgør mindst 5 timer.

I tilfælde, hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for samme institution. I så fald organiseres disse som hovedudvalg og lokaludvalg, eventuelt områdeudvalg.

Der gives i cirkulæret en række regler for valg til samarbejdsudvalgene. Antallet af repræsentanter fra henh. ledelse og ansatte kan ikke være færre end 3 og ikke flere end 7. De flest mulige organisationer skal være med.

Antallet af repræsentanter fastsættes ved en aftale mellem institutionen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers tillidsrepræsentanter. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne mellem organisationerne, forelægges spørgsmålet Centralrådet til afgørelse.

Formand for SU-udvalgene er institutionens leder, medens de ansatte vælger næstformanden. Indehavere af ledende stillinger bør ikke udpeges til personalerepræsentanter.

Såfremt samtlige personaleorganisationer ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, kan der oprettes *kontaktudvalg* bestående dels af

samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, dels af en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for samarbejdsudvalgsmedlemmer, der repræsenterer medarbejdere *uden* arbejdsledende funktioner. Der skal holdes SU-møde mindst en gang i kvartalet. Begge parter kan indkalde til møde efter nærmere regler, bl.a. hvis et flertal af personalerepræsentanterne fremsætter anmodning herom med angivelse af det spørgsmål, som ønskes behandlet.

De med udvalgene forbundne omkostninger bestrides af institutionen. Der tillægges medlemmer af udvalgene befordringsgodtgørelse og time- og dagpenge efter de for tjenestemænd gældende regler. Møderne, der fortrinsvis bør afholdes i arbejdstiden, må ikke medføre lønningstab for medlemmerne.

Der nedsættes et *Centralråd* for statens samarbejdsudvalg bestående af 9 af økonomi- og budgetministeren valgte repræsentanter og 9 repræsentanter for personalet, hvoraf LO vælger 3, Statstjenestemændenes Centralorganisation I 1, Statstjenestemændenes Centralorganisation II 1. Endvidere vælger Akademikernes Centralorganisation, Danmarks Lærereforening, Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer og Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsledere og tekniske Funktionærforeninger hver 1 repræsentant.

Centralrådet har følgende opgaver:

- at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed
- at virke vejledende for de nedsatte SU-udvalg
- at fortolke cirkulæret

- at behandle og afgøre uoverensstemmelservedr. bestemmelserne
- at registrere alle aftaler om SU-udvalgene
- at udarbejde forslag til konferencer, kurser og uddannelse. Til Centralrådet er knyttet et sekretariat til at varetage de daglige opgaver.

SU-udvalgenes medbestemmelse

SU-udvalgene er medbestemmede med hensyn til *principper* for:

- 1) Placering af den daglige arbejdstid og pauser.
- 2) Velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse.
- 3) Forhold vedr. medarbejdernes sikkerhed.
- 4) Udarbejdelse af ordensregler.
- 5) Arbejdstilrettelæggelse.
- 6) Fastsættelse af arbejdsmetoder.
- 7) Indretning af egnede arbejdslokaler.
- 8) Fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser.
- 9) Hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Samarbejdsudvalgene er endvidere medbestemmede med hensyn til, hvilke principper der bør følges ved institutionens personalepolitik vedr. ansættelser, afskedigelser, forfremmelser, intern uddannelse, omplacement og omskoling samt efteruddannelse, og endvidere med hensyn til udformning og gennemførelse af introduktionsprogram.

Som det fremgår tydeligt af cirkulæret drejer medbestemmelsen sig alene om *principperne*. De konkrete afgørelser er stadig forbeholdt ledelsen.

Men der er dog i cirkulæret skabt en sikkerhedsventil for det tilfælde, at ledelsen går imod SU-udvalgets

ånd og hensigt, idet det hedder i § 4, at hver af parterne kan *opsige de aftalte principper* med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i SU-udvalget om nye principper. Imidlertid indskræpes parterne at bestræbe sig på at opnå enighed, og det betragtes som brud på SU-cirkulæret, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje. Et sådant brud kan indankes for Centralrådet af de implicerede organisationer eller af institutionens ledelse.

Med hensyn til større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger samt strukturrationaliseringer skal disse spørgsmål behandles ved *samråd* i SU-udvalget, forinden foranstaltningerne beslutes og iværksættes. Det pålægges endvidere ledelsen at fremkomme med de nødvendige informationers omfang i tide, altså på et så tidligt tidspunkt som muligt. Ved samrådet skal de menneskelige og tekniske problemer, som ændringerne giver anledning til, behandles.

Cirkulæret indeholder endeligregler om, at der skal gives informationer vedr. institutionens regnskabsmæssige og økonomiske stilling, og der er regler om, at SU-udvalget holdes løbende informeret om personalestatistik, ulykkestilfælde og sundhedstilstand m.v.

Med interesse vil man overalt følge, hvordan cirkulæret vil fungere i praksis; og navnlig vil man interessere sig for, hvordan udviklingen vil forme sig i de store statsinstitutioner, hvor der kan organiseres flere samarbejdsudvalg i et hovedudvalg og flere lokaludvalg, og hvor hovedudvalget behandler de spørgsmål, der er fælles for hele institutionens område, d.v.s. fastsættelse af arbejdsmetoder, udvikling af egnede arbejdslokaler og hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Hvorfor krakker —

Af Viggo Jensen

10

Hvorfor krakker så mange danske virksomheder for tiden? Hvad er grunden til, at små og store firmaer i snart sagt alle produktive brancher befinder sig i en daglig kamp for livet og likviditeten? Er der et sæt af generelle årsager, en kyndig mand kan finde som forklaring på en individuel misère? Og hvad skal det hele ende med? Bliver det bedre eller værre?

Disse og en række andre spørgsmål af samme dystre prægning behandler direktør Jørgen M. Thygesen under en samtale, der refereres nedenstående. Den sidste af de mange betydelige opgaver, direktør Thygesen har haft til løsning, var undersøgelsen af det næsten dødsdømte Burmeister & Wains forhold og overlevelseshancer. Sin første lederstilling fik han i 1945, da han som 26-årig blev forretningsfører i Hovedstadens Brugsforening, hvis direktør han var fra 1956 til 1963. Efter en periode som chef for Duttweiler-Institutet i Schweiz og to år som direktør i Schou-koncernen tog Jørgen M. Thygesen i 1967 imod posten som administrerende direktør for Mejeriselskabet Danmark. Fra denne stilling trak han sig to år senere tilbage, fordi han fandt enhedsviljen hos Danmarks ca. 600 andelsmejerier for vakkelvorn. Tidligere og i de sidste par år har den danske administrationseksport arbejdet som virksomhedsrådgiver for danske og udenlandske virksomheder.

Planlægning mangler

— De vanskeligheder, dansk erhvervsliv befinder sig i, siger direktør Thygesen, har både interne og eksterne årsager. Blandt de sidste kan man nævne den hårde konkurrence, knapheden på kapital, mangelen på kvalificeret arbejdskraft o.s.v. Disse ting hænger naturligvis sammen med den økonomiske poli-

tik, landet fører. Vi oplever nu en stærk, økonomisk stramning, der besværer erhvervslivet, både direkte i form af et højt renteniveau og mere indirekte gennem en begrænsning af købekraften, der navnlig rammer hjemmemarkedserhvervene. Hele omkostningsniveauet er også stærkt afhængigt af mere eller mindre politisk bestemte økonomiske konjunkturudsving. Man kan fastslå, at den manglende planlægning på langt sigt i den offentlige sektor er særdeles mærkbar og beklagelig for erhvervslivet. Som et meget typisk eksempel kan nævnes byggeriet og hvad dertil hører. Her gør pludseligt iværksatte kriseforanstaltninger stor skade, fordi byggesektoren kræver en lang planlægningsperiode. Det er en erhvervsgruppe, der, hvis den skal kunne investere rigtigt, tage nye metoder i brug o.s.v., må kunne forudsætte stabilitet i den økonomiske politik, hvilket kræver offentlig planlægning. Savnet af en sådan stabilitet har været årsag til mange kriser og fallitter. En effektiv byggesektor kan ikke skabes, såfremt man ikke hele tiden har sikker bund under fødderne mindst fem-seks år frem. De senere år har vist, at det ikke er nok, at man selv i virksomhederne tænker i planlægning — der må også kræves planlægning fra det offentlige side. Det synes Krag-regeringen at forstå.

De indre årsager

— Det var nogle af de ydre kraksårsager. Og de indre? — I de fleste tilfælde, hvor det går skævt eller helt skidt, finder man årsagerne inden for virksomhedens egne mure: mangel på forudseenhed — dårlig ledelse. Ethvert firma må indstille sig på at skulle kunne overleve en vis nedgangsperiode. »Intet giver succes som succes«. Det er et farligt slogan. Succes bliver let en sovepude. Det er



Jørgen Thygesen

i de gode tider, man skal forberede sig på de dårlige. Der skal intensivt arbejdes med planer for at imødegå krisen, når den melder sig. 1950'erne og særligt 60'erne var gode år for dansk erhvervsliv, med stigende købekraft og forbrugslyst, pæn udvikling i samfundsøkonomien, tilvækst i produktiviteten. Indførelsen af de gode afskrivningsregler er vel noget af det mest konstruktive, dansk erhvervsliv har fået af en regering i de sidste femogtyve år. Disse regler skabte en tillid, så der i fornøden grad kunne investeres, skabes ny produktion, anskaffes nye og bedre anlæg m.v. Afskrivningsreglerne var en ikke uvæsentlig årsag til, at vi fik del i den *boom*, man oplevede i perioden før og efter 1960. Men en *boom* varer aldrig evigt. Derfor skal man tænke i fremtiden og ikke i de kortsigtede konjukturer. I dag er farten gået noget af fartøjet . . .

Ikke krise som i 30'erne

— Nærmer vi os en krise som i 30'erne?

— Så galt går det ikke. Vort samfundssystem er sådan nu, at vi kan komme over nedtrapningen, bl.a. ved drastiske, men effektive foranstaltninger. Det »vældige« sammenbrud vil vi ikke komme til at opleve, og selv om det periodevis kan se sort ud, skal man ikke male fanden på væggen. En vis optimisme er en nødvendig forudsætning, og erhvervslivet må i stedet for at tabe hovedet søge at skabe og udnytte sine res-

sourcer, så man i svære perioder kan klare problemerne ved egen hjælp.

– Hvad er de væsentligste årsager til, at nogle klarer sig og andre ikke, under identiske omstændigheder?

– Det helt afgørende er, om en virksomheds ledelse lever op til de krav, der stilles i dag, og til det ansvar, som både daglig ledelse og bestyrelse har. For ofte må man konstatere, at der ikke i virksomheden har eksisteret en klar målsætning for, hvad det er, man vil, og hvordan. Hvis man har en detaljeret målsætning, kan man udforme sine politikere og på det grundlag sin målsætning. Det er det eneste holdbare beslutningsgrundlag. Tænk blot på, hvor få virksomheder der har målsætning for, hvad de egentlig skal tjene for at kunne overleve. Når bankerne er nødt til at stramme kassekrediten, og man pludseligt får likviditetsproblemer, er det for sent at jamre.

I mange virksomheder mangler ledelsen også evne til at delegere ansvar og myndighed ud til medarbejderne. Beslutningsprocessen er ofte overcentraliseret. Mange beslutninger træffes på et for højt niveau, og det er dårlig brug af kvalificerede medarbejdere. Der er aldrig grund til at være stolt af, at »man gør det hele selv«. Helt aktuelt er det at fastslå, at der bredt set mangler kommunikation mellem parterne. Kommunikationen foregår ofte oppe fra og ned efter, og ikke begge veje – ligesom kommunikation på tværs oftest er mere *på trods af* systemet end en følge af det.

– Skal man være født til at være en god leder?

– Hvis man skulle nøjes med naturltalenter (om sådanne findes) til dækning af lederbehovet, var der ikke nok. Man må efter min mening udvikle og uddanne mennesker til fagets ledelse, så det ikke alene kom-

mer til at dreje sig om beherskelse af de mange ledelsesværktøjer, vi nu har. Lederskab består bl.a. i evnen til at erkende en virksomheds væsen, som et system, der består af mange enkeltdele. Det er en topleders opgave at se på helheden. Fordi man fornyer og forbedrer eet sted, behøver det ikke at gå bedre for helheden. Specialisterne i chefkontorerne er ikke altid i stand til at vurdere helheden. De er ofte *kun* specialister. For en topleder er det væsentligt, at han forstår åndelig talt *at afspecialisere sine specialister*. Dansk erhvervsliv trænger til generalister med helhedssyn.

Vil »demokrati på arbejdspladsen« være krisebekæmpende?

– Demokrati på arbejdspladsen – det er en naturlig meningsfuld reaktion mod de svagheder, der har været og er i den autoritære ledelsesform. Det er min stærke overbevisning, at selv om denne reaktion endnu er ret løst formuleret, er det noget, vi i virksomhederne bliver nødt til at vise den allerstørste opmærksomhed fremover, og vi kommer lettere gennem overgangsperioden, hvis vi indser, at vi ikke kommer ret meget videre blot med »banal« rationalisering. Der ligger mægtige ressourcer i form af ideer og tilskyndelser hos medarbejderne, som kan udfolde sig under et »demokrati på arbejdspladsen«, eller hvad vi vil kalde det. Vi skal bare finde de nye ledelses- og organisationsformer. Men lad os nu endelig sørge for at få hele denne diskussion ned på jorden – bl.a. ved at spørge: er *det* en af de nye veje? Seks virksomheder i jernindustrien eksperimenterer for tiden med gruppeledelse og andet nyt. Man må være klar over, at det ikke er nogen let vej. Man skal give det en vis tid og arbejde intenst med det, selv om det koster noget. Det er nemlig i begyndelsen »meget svæ-

rere at lede efter de nye principper end blot at befale«, som tidligere. Og inden vi rigtigt er kommet i gang med »demokrati på arbejdspladsen«, har man taget hul på begrebet »økonomisk demokrati«. Det er ligesom det hele skal løses på een gang, hvilket nok kan virke hæmmende på de enkelte delbegreber. Her er jo tale om så væsentlige nytænkninger, at man måske nok skulle forsøge at prioritere lidt.

– De kender det praktiske demokrati fra andelsbevægelsen?

– Ja. Her har vi erhvervsgrupper, som lægger stor vægt på de demokratisk valgte organer – bestyrelser, repræsentantskaber, der står som talsmænd for de mange små ejere. Men også andelsselskaberne har deres vanskeligheder med ledelsesformen. Det gik godt, da de var små. Men i dag må det erkendes, at de små virksomheder ikke længere kan klare sig i den internationale konkurrence. Derfor må der større enheder til. Og nye synspunkter. Hvad der var ret og rigtigt, da man havde 100 andels-havere i en gruppe, er ikke rigtigt, når man har 10.000. Jeg tror, at landmændene frygter for at miste noget, hvis de går ind i en større enhed. De har ofte svært ved at forstå, at det hele vil fungere videre på en mere levedygtig måde, hvis de mange små blot kan blive enige. Den demokratiske styreform er jo et middel og ikke blot et mål. Derfor må andelsbevægelsen også på dette punkt tilpasse sig, hvis den vil overleve.

– Men, siger direktør Thygesen – for at vende tilbage til erhvervslivet som helhed: lad mig slutte med at fremhæve, at bestyrelsesfunktionen i alle virksomheder i højere grad end hidtil må gøre sig sit ansvar og arbejdsområde klart. Og det er ikke mindst vigtigt i en periode, hvor ikke alting går af sig selv.

Arbejderbeskyttelseskampagne

Af kontorchef P. Roland Christensen, velfærdskontoret

12

Massemediernes focus på arbejderbeskyttelseslovene, arbejdsulykker og erhvervssygdomme har skabt stor interesse for sikkerhed i arbejdet.

Fra alle sider erkender man, at der er problemer med arbejdsmiljø og arbejderbeskyttelse, og at en forøget indsats er påkrævet for at skabe sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Vi betragter tit og ofte arbejdsulykker som uundgåelige og er nok for hurtige til at karakterisere en del ulykker som hændelige uheld. I de allerfleste tilfælde er årsagen, enten at der ikke er truffet tilstrækkelige forholdsregler for at fjerne farlige forhold på arbejdspladsen, eller at den enkelte medarbejder ikke viser omhu og omtanke nok i arbejdssituationen og til tider også foretager direkte farlige handlinger.

En god arbejdsplads skal være en sikker arbejdsplads.

For at prøve at leve op til dette krav har en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra de berørte fagafdelinger og personaleorganisationer udarbejdet planer for afvikling af en arbejderbeskyttelseskampagne, som skal finde sted i tidsrummet 17.-27. april 1972.

En række europæiske jernbanestyrelser, herunder de nordiske jernbaner, har gennem UIC (Den internationale union af jernbaneunioner) forberedt rebyggelseskampagne i foråret 1972.

For at kendetegne at det er problemer, som alle jernbanemænd er fælles om, kaldes kampagnen

»Sikkerhed kender ingen grænser«.

Samarbejdet for at forebygge ulykker indtager en vigtig plads i UIC's arbejde, og da arbejdsulykkerne også er grænseoverskridende, kan jernbanemænd drage stor nytte af de erfaringer og analyser af arbejdsulykker, som andre jernbaner har indhøstet.

2 kampagner.

På grund af de forskellige forhold arbejdet udføres under, blev det besluttet at tilrettelægge en kampagne for driftspersonalet og en kampagne for værksteds- og depotpersonale. Loko- og vopspersonale deltager i kampagnen for driftspersonalet.

Der er planlagt afholdt 86 møder.

Møderne afholdes om dagen. Der er ikke mødepligt, men kampagnen skal betragtes som et tilbud – en mulighed for at være med til at forebygge arbejdsulykker.

På møderne vil følgende emner blive behandlet:

Færdsel og ophold på sporområdet.

Orden på og renholdelse af arbejdspladsen.

Anvendelse af sikkerhedsfodtøj, sikkerhedsveste, beskyttelsespåkledning samt overholdelse af forskrifter om forebyggelse af ulykker.

Det er hensigten gennem behandling af disse emner dels at søge formindsket omfanget af, dels at søge fjernet de farer for ulykker, der en følge af personalets færdsel og ophold på sporområdet, af uorden på arbejdspladserne, af at undlade anvendelse af beskyttelsespåkledning m.v. og af at undlade overholdelse af forskrifter, der sigter mod forebyggelse af ulykker.

Møderne afvikles om formiddagen fra kl. 9-11 eller om eftermiddagen fra kl. 14-16.

Programmet for møderne kan kort skitseres således:

Indledning ved stationsforstanderen / værkstedschefen / sektionsingeniøren / afdelingsingeniøren.

Farvelsbilleder med kommentarer og foredrag ved instruktører fra Jernbaneskolen. I foredraget vil der bl.a. blive tilskyndet til brug af sikkerhedsfodtøj og en udførlig tilskadekomststatistik kommenteres.

En række eksempler på ulykkestilfælde indenfor de sidste år gennemgås og kommenteres.

Endvidere vil bestemmelserne vedrørende de nye arbejderbeskyttelseslove, der træder i kraft fra 1. april 1972, blive gennemgået.

Herefter bliver der en pause, hvor der serveres kaffe med brød. Af hensyn til serveringen er tilmelding meget ønskelig. Efter pausen, der gerne skulle fungere som et summemøde om sikkerhedsproblemer, regner vi med en livlig debat, da det er vigtigt, at den enkelte oplever sikkerhedsproblemet som noget, der angår ham selv og hvor han selv er aktiv.

Som afslutning på mødet vil der blive vist en meget instruktiv film

»Alt at tabe«

om sikkerhedsproblemer.

Det er henstillet til tjenestestederne, at også det tjenstgørende personale i så stor udstrækning som muligt får lejlighed til at deltage i møderne.

Når kampagnen er forbi, er mødelederen anmodet om at udarbejde en rapport (for hvert enkelt møde) med oplysning om følgende:

Antal mødedeltagere – så vidt muligt opdelt på tjenstekategorier.

Eventuelle fra mødedeltagerne fremsatte udtalelser af generel interesse samt forslag, der

kan løses lokalt (og vil blive det).

ikke kan løses på lokalt plan.

Vurdering af arbejderbeskyttelseskampagnens værdi og evt. forslag til foranstaltninger e l, der kan gøre fremtidige kampagner mere effektive.

Kampagnen skal ikke stå alene, men skal snarere ses som startskud til det kommende sikkerhedsarbejde i sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg.

Olympiade og penge

Den engelske (irske) forfatter George Bernard Shaw skrev i Englands »Blå Bog« om sig selv, at alt undtagen sport interesserede ham, og at han har været bedre begavet i hovedet end i benene fremgår af, at han døde som milliardær – i kroner.

At der imidlertid også er store penge i sport i dag fremgår bedst af de priser, de udenlandske fodboldklubber betaler for danske spillere, og borgmesteren i Sapporo i Japan, hvor Vinterolympiaden som bekendt afholdtes, udtalte for nylig, at det internationale stævne havde givet bekvemmelighederne for byens millionindbyggere et skub fremad, der ellers ville have taget 10 år at opnå.

Regnskabet er naturligvis ikke endnu gjort op, men man ved, hvad forberedelserne har kostet, nemlig fem milliarder kroner. De har stået på i 6 år og har skabt en masse arbejde for byens indbyggere.

De mange forskellige konkurrencer har fordret mange forskellige anlæg, og flere af dem har man måttet sprænge ud af de omgivende bjerge. På tilskuerpladserne omkring skøjtebanen er der plads til 50.000. Fra byen til de forskellige sportspladser har man bygget en underjordisk bane, der har kostet 800 millioner at anlægge, men som selvfølgelig har værdi for byen efter festlighederne.

Man afstod ved åbningen af disse fra den traditionelle skik at lade en sværm vilde duer flyve mod himlen af frygt for, at de skulle »klatte« den spejlblanke is til og afstedkomme ulykker, og den landsby man har bygget til de optrædende atleter er indrettet efter alle kunstens regler.

I kantinen serveres retter fra hele verden, men naturligvis også stegte blæksprutter. De fremmede beboere har følt sig en smule trykket af værelsernes højde, der ikke er mere end godt to meter, men det er naturligvis

meningen, den siden skal benyttes af japanere, som ikke er så høje.

Man har regnet med et besøg af en million fremmede fra alle verdenshjørner og har bygget en hel gade med tingel tangel, natklubber og 187 barer. Fem tusinde »værtinder« betjener disse, mange indforskrrevet fra Tokio. Efter arbejdstid er disse unge damer mod betaling parate til at fortsætte betjeningen på et hotel, som man ligetil har kaldt: »Tag en pige med«. Der er 450 værelser, og prisen beregnes efter den tid, man benytter værelset.

Der er talløse badeanstalter, og de betjenende unge damer er kun klædt i sæbeskum, for de skal illudere som levende »vaskeklude«, men endvidere har man en nyhed: nemlig bad i fugtig, opvarmet cedertræsavsmuld, som skal være i besiddelse af en forfriskende og stimulerende evne.

Som bekendt er det en betingelse for deltagelse i de olympiske lege, at

man ikke tjener penge på sin sport, er amatør, men denne regel gælder åbenbart ikke for arrangørerne, som synes at være overordentlig professionelle.

Og hvad angår den »stakkels« østrigske skiløber Karl Schranz, som den olympiske komite med formanden Avery Brundage i spidsen diskvalificerede, fordi han havde gjort reklame for den fabrik, hvis ski han bruger, er der næppe grund til at græde over hans skæbne. Hans bortvisning har skaffet ham mange gange den reklame en eventuel guldmedalje ville kunne have forskaffet ham, og han ejer desuden et første klasses hotel 3–4 kilometer uden for Wien.

I øvrigt er bortvisningen selvfølgelig ganske latterlig, for hvis deltagerne ikke på en eller anden måde er understøttet, ville kun meget rige have råd til at ofre tid på den træning, der er nødvendig for overhovedet at komme i betragtning.



Opvarmet
cedertræs-
savsmuldsbad.

Japanerne i Middelhavet

14

Industri- og havneknudepunkt under oprettelse i Cagliari

En sammenslutning af japanske industri- og handelsselskaber vil skabe et kæmpemæssigt industri- og havneknudepunkt ved byen Cagliari på den italienske ø Sardinien sydøstkyst. Myndighederne på øen har stillet store arealer til rådighed for såvel indenlandske som udenlandske foretagender, der kunne tænke sig at flytte til Sardinien, og de priser, der skal betales for byggemodnet jord, er lave nok til at virke fristende – 400–500 lire pr. kvadratmeter. Det svarer til 5–6 kr. i danske penge.

Det er hensigten i løbet af de næste tre år at bygge en havn af samme udstrækning og efter samme system som Rotterdams, og et nystiftet japansk selskab »Sardinia Development Company« vil kunne disponere over al den kajplads og de industriarealer, selskabet måtte ønske. Havnen og de nye anlæg skal placeres ca. 10 km vest for Cagliari, der er Sardinien hovedby og sæde for regionalregeringen. Den største part af det nye industriområde ligger i øjeblikket hen som lavtbrakvand i bunden af den bugt, på hvis østside Cagliari er placeret. Ca. 6000 hektarer, dels fladevandsstrækninger, dels en-

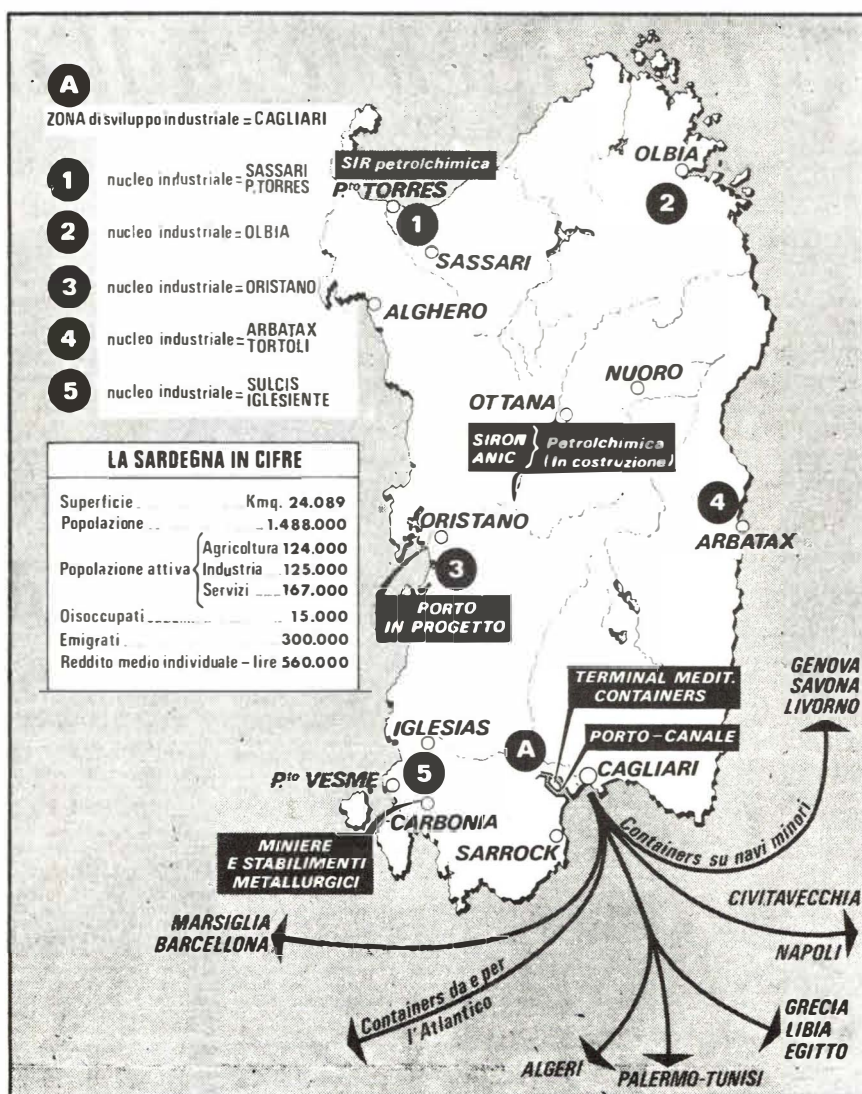
ge, skal henholdsvis udgraves til havnebassiner og kanaler, dels opfyldes og modnes til bebyggelige arealer.

Japanske verdensfirmaer bag planerne

Bag det nye japanske konsortium, Sardinia Development Company, står handelsorganisationen Jachiyoda Sangyo, der med hovedsæde i Tokio fungerer som agenter på verdensmarkedet for en række japanske storforetagender, som f.eks. Mitsubishi-koncernen, der bygger skibe, flyvemaskiner, biler etc., Seiko (ure), Suzuki (motorer, biler m.m.) og en lang række andre firmaer. Direktøren for det sardinsk-japanske udviklingsselskab, Masajuki Mijakawa, erklærer, at Sardinien i kraft af sin centrale geografiske position vil kunne blive en ideel base for montering og distribuering af japanske produkter bestemte for nordafrikanske lande, for europæiske middelhavslande og for det europæiske fællesmarked. Af produkter, der skal distribueres fra den nye havn ved Santa Gilla vest for Cagliari, nævnes video-kassetter, farvefjernsynsapparater, en serie urmærker, nogle bil- og motorcykelmærker o.s.v.

Containerterminal i en brakvandsbugt

Særlig vægt lægger japanerne på den kendsgerning, at en ø midt i brakvandsbugten skal indrettes til containerterminal, og at indløbene til containerkajerne bliver gravet så dybe, at selv de største fragtskibe kan gå ind. I stedet for som nu at lade deres containere fordele til en række havne i middelhavsområdet af det transporterende containerskib vil japanerne fremtidigt lade de store skibe losse hele containerlasten ved



Lønramme	A. Forflyttelse i forbindelse med forfremmelse		B. Uansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse			C. Gentagne uansøgte forflyttelser		
	Gifte tjenestemænd samt tjenestemænd m. hjemmевærende børn under 18 år, jfr. § 7, stk. 1	Ugifte tjenestemænd, der er fyldt 25 år, jfr. § 7, stk. 2	Gifte tjenestemænd samt tjenestemænd m. hjemmевærende børn under 18 år, jfr. § 8, stk. 1	Ugifte tjenestemænd, der er fyldt 25 år, jfr. § 8, stk. 2	Ugifte tjenestemænd under 25 år, jfr. § 8, stk. 3	Mere end 3 år, men ikke over 4 år, jfr. § 9, stk. 2	Mindst 1 år, men ikke over 3 år, jfr. § 9, stk. 3	Mindre end 1 år, jfr. § 9, stk. 4
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
1-7	1080	360	2150	1080	360	2150	4310	6460
8-12	1130	380	2270	1130	380	2270	4530	6800
13-14	1220	410	2440	1220	410	2440	4870	7310
15-16	1300	430	2610	1300	430	2610	5210	7820
17-18	1390	460	2780	1390	460	2780	5550	8330
19-20	1470	490	2950	1470	490	2950	5890	8840
21-22	1590	530	3170	1590	530	3170	6350	9520
23-24	1700	570	3400	1700	570	3400	6800	10200
25-26	1840	610	3680	1840	610	3680	7370	11050
27-28	1980	660	3970	1980	660	3970	7930	11900
29-30	2120	710	4250	2120	710	4250	8500	12750
31-32	2270	760	4530	2270	760	4530	9070	13600
33-34	2550	850	5100	2550	850	5100	10200	15300
35-36	2830	940	5670	2830	940	5670	11330	17000
37-38	3400	1130	6800	3400	1130	6800	13600	20400
39-40	3970	1320	7930	3970	1320	7930	15870	23800

Santa Gilla i løbet af nogle timer, hvorefter de atter står til havs. Mindre skibe skal føre containerne til bestemmelseshavnene. Dette system vil tillade fragtbesparselser på næsten 50 procent, mener japanerne.

Japanerne bygger fabrikker for fremstilling af italiensk konserver

En række japanske industrikoncerner vil bygge egne filialer på det nye område vest for Cagliari, dels til produktion af allerede kendte japanske varer, dels til nyproduktioner. Således vil et par fiskekonser-

vesfabrikker, der hidtil kun har arbejdet i Japan, bygge produktionsanlæg til bearbejdning af de råvarer, italienske og andre fiskefartøjer bringer ind fra Middelhavet. Et andet selskab vil sætte en systematisk dyrkning af muslinger i gang ved Sardiniens kyster. Af størst interesse for den italienske økonomi er det imidlertid, at nogle japanske konserverfabrikker vil forlægge en del af produktionen til industriområdet i nærheden af den nye havn, og de vil benytte italienske frugter, grønsager, bær samt italiensk kød og fjerkræ

som råvarer. Ideen til den nye containerhavn og dermed til hele industri- og handelsprojektet stammer fra en ung skibsreder fra Genova, Bruno Musso. Han har siden 1967 specialiseret sig i containertransport, og han har nu flyttet sit rederi til Cagliari.

Finansieringen af gigantprojektet vil ske ved offentlige bevillinger, ved investeringer fra de interesserede firmaer og ved optagelse af langfristede lån i italienske og udenlandske banker.

Virius.

Gratis ferieophold!

16

Forhenværende medarbejdere ved DSB – som er invaliderede eller svagelige – har sammen med ægtefællen evt. et medlem af deres nærmeste familie i sæsonen 1972 mulighed for at få et gratis rekreations- eller ferieophold på Knudshoved Feriehus. Også nuværende medarbejdere, som er invaliderede eller svagelige, har mulighed for at komme i betragtning, hvis der er særlig trang.

Opholdene, som arrangeres af DSB i samarbejde med Jernbaneorganisationernes Fællesudvalg, vil blive af 7 dages – i særlige tilfælde af 14 dages varighed i tiden 13/5–20/6 1972 og 5.–26/8 1972 fra lørdag til lørdag.

Ansøgning om et rekreations- eller ferieophold bedes indgivet på skemaet, der indsendes til velfærdskontoret senest den 20/4 1972.

Velfærdskontorets postadresse:

DSB Velfærdskontoret
Kalvebod Brygge 32, 4.
1560 København V.

Tildeling af ferieopholdene vil blive foretaget af DSB og JFU i fællesskab den 26/4 1972. Snarest derefter vil alle ansøgere modtage besked om, hvorvidt deres ansøgning er imødekommet. I bekræftende fald tilgår samtidigt oplysning om tidspunktet for opholdet m.v.

Klip her!

ANSØGNING

om gratis ferieophold på Knudshoved Feriehus
(udfyldes af ansøgeren)

Ophold ønskes for

- ☐ mig selv
☐ min hustru
☐ et familiemedlem

Ophold ønskes fortrinsvis

- ☐ 13/5–20/6 1972
☐ 5/8–26/8 1972

Stilling:

Navn:

Tjenestested:

Bopæl (postadresse):

Baggrund for ansøgningen (invaliditet – når og i hvilket omfang tilskadekommet – sygdom – nærmere beskrevet
og andre forhold, som kan have betydning ved bedømmelse af ansøgningen):

Har De behov for specialhjælp? ☐ Ja ☐ Nej

I bekræftende fald hvilken hjælp og på hvilket tidspunkt:

Indsendes senest den 20. april 1972 til velfærdskontoret.

Regulering af folkepensionen pr. 1/4 1972

Til brug ved fastsættelse af samordningsfradrag efter tjenestemandspensionslovens §§ 28–30 i tjenestemandspensioner, der kommer til udbetaling i tiden fra 1. april 1972, skal man meddele, at folkepensionens fulde grundbeløb efter de med virkning fra 1. april 1972 gældende satser udgør følgende årlige beløb:

For ægtepar, når begge ægtefæller er berettigede 14.556 kr.
For enlige personer samt ægtepar, når kun den ene ægtefælle er berettiget 9.660 kr.

Det ved lov nr. 236 af 26. maj 1971 indførte midlertidige tillæg til folke-, invalide- og enkepensionister er bortfaldet, idet beløbet er indregnet i pensionernes grundbeløb.

Erhvervsudygtighedsbeløb i henhold til invalidepensionslovens § 3, stk. 2, for enlige personer udgør fra 1. april 1972 6.240 kr. årlig.

Medarbejdere til Stillingsvurderingsrådets sekretariat

Stillingsvurderingsrådet under økonomi- og budgetministeriet, søger til sit sekretariat tre medarbejdere, fortrinsvis i alderen 30–45 år. Ansættelsen sker i første omgang for en periode af ca. to år, og økonomi- og budgetministeriet vil yde bistand ved etablering af udlånsordninger for medarbejdere, der allerede er ansat i staten.

De pågældende vil især blive beskæftiget med interview- og stillingsbeskrivelsesarbejde under sekretariatets holdledere og må herunder være i stand til at arbejde alene efter givne retningslinier.

Arbejdet i sekretariatet er tilrettelagt med henblik på at sikre medarbejderne en viden, som for de ud-

Klip her!

PERSONALIA

Forfremmelse til lokomotivfører

(17. lrm.) efter ansøgning pr. 1-1-1972

Lkf. (13. lrm.) K. W. Christensen, ddt Ab i ddt Ab.

Forfremmelse til lokomotivfører

(17. lrm.) efter ansøgning pr. 1-2-1972

Lokomotivførerne (13. lrm.):
L-afl. A. Faurholm, ddt Hgl i ddt Gb.
P. E. Hansen, ddt Ng i ddt Rf.

Forflyttet efter ansøgning pr. 1-2-1972

Lkf. (17. lrm.) K. O. F. Jensen, ddt Rf i ddt Gb.

Forflyttet efter ansøgning pr. 1-1-1972

Lkas. (10. lrm.) Kurt Nielsen, ddt Kh i ddt Hg.

Forflyttet efter ansøgning pr. 15-1-1972

Lokomotivassistenterne (10. lrm.):
F. Brund, ddt Kh i ddt Hg.
L. Frederiksen, ddt Kh i ddt Gb.

Forflyttet efter ansøgning pr. 15-1-1972

Lokomotivmedhjælperne (7. lrm.):
K. Hasberg, ddt Hg i ddt Gb.
J. Rasmussen (Fyn), ddt Gb i ddt Kh.
O. S. Rasmussen, ddt Gb i ddt Kh.
N. A. Thomsen, ddt Gb i ddt Kh.

Forflyttet pr. 1-1-1972

Elf. (13. lrm.) E. Nielsen (Skov), ddt Kh i ddt Gb.

Overgået til anden stilling pr. 1-1-1972

Lkf. (13. lrm.) K. J. P. Gotfredsen, ddt Gb, lkas. (10. lrm.), ddt Gb.

Afsked efter ansøgning pr. 31-12-1971

Lkf. (17. lrm.) B. Holm, ddt Ab.

Afsked pr. 31-1-1972

Lokomotivførerne (17. lrm.):
S. Ø. Hermansen, ddt Es, gr. svagelighed m/ pension.
A. P. K. Knudsen, ddt Ng, gr. svagelighed m/ pension.

Påskønnelse

Gdt har givet udtryk for sin bedste tak og påskønnelse over for lkf. H. Koue, ddt Gb, i anledning af, at han har udvist god agtpågivenhed og initiativ under ophold i Hg den 17-10-71, så fejl i materiellet blev opdaget.

Gd har givet udtryk for sin bedste tak og påskønnelse over for lkf. S. E. Petersen, ddt Fa, i anledning af, at han under fremførelse af tog 955 den 22-9-1971 har udvist god agtpågivenhed i forbindelse med en opstået faresituation på Hjorkær st.

Dødsfald

Lokomotivfører (17. lrm.) E. E. M. Frandsen. Godsbanegården, er afgang ved døden den 31-1-1972.

Pens. lokomotivfører O. R. Wedam, Helsingør, er afgang ved døden den 31-1-1972.

Opmærksomhed frabedes

Al opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

Chr. Rasmussen,
lokomotivfører, Nyborg.

Al evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst. Bortrejst.

L. J. Jespersen,
lokomotivfører, Århus.

Al opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

C. B. Iversen,
lokomotivfører, Padborg.

Al opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

E. Jensen (Holm),
lokomotivfører, Helsingør.

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

L. P. Larsen,
lokomotivfører, ddt Kh.

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

J. S. Hansen,
lokomotivfører, Struer.

Tak

Hjertelig tak for godt samarbejde gennem årene.

Lokomotivmester G. N. T. Andersen, ddt Godsbanegården.

DJT

Turistorganisationen meddeler:

Oversigt over internationale rejser

Deltagere – jernbanefolk fra samtlige europæiske lande.

Af det righoldige program, som gerne tilsendes specielt for hver rejse, kan her kun ganske kort gives en oversigt og pris.

Finland

Pensionistrejse til Finland 7/6-13/6 1972.

Finlands turistorganisation for jernbanefolk har et smukt feriehus, Kanervalva, beliggende direkte ved havet i den finske skærgård – med egen badestrand.

Det er typisk finsk skovdistrikt i småkuperet fjeldterræn. Her bliver lejlighed til at prøve finsk sauna i den rigtige finske stil.

Der arrangeres af rejselederen en hel dagstur til Helsingfors en af dagene – pris 38 F.Mk. Endvidere forskellige underholdninger og ture og konkurrencer efter deltagernes ønske og kondition.

Pris for en uges ophold: 300 kr. pr. person.

Rejsen fra Helsingborg til Salo station via Stockholm-Åbo og retur med 50 pct. rabatkort koster ca. 270 kr.

Anmeldelse senest 5. maj 1972.

Frankrig

International uge ved Atlanterhavskysten og vindistrikterne ved Bordeaux 9.-14. september 1972.

9/9: Samling om formiddagen i *La Rochelle* ved Atlanterhavskysten.

Fmd. bytur – eftmd. udflugt til Ile de Ré – badelejlighed.

10/9: Udflugt til Ile d'Oleron ved Rochefort – pinjeskov og badestrand.

11/9: Heldagsudflugt til vingårdene og byerne Charente – Cognac – Franz d. I's slot.

12/9: Tog til Bordeaux – bytur. Eftmd. udflugt til Areachon og klitterne ved Pyla, de højeste i Europa. Badning.

13/9: Heldagsudflugt til vingårdene i St. Emilion – Cadillac.

14/9: Fmd. fri. Eftmd. afrejse.

Pris pr. person: 750 kr.

Anmeldelse senest den 15. juli 1972.

Italien

Rimini:

I samarbejde med vore italienske kollegers turistorganisation »Dopolavoro« kan vi tilbyde individuelle ferieophold i 1972 i Rimini ved Adriaterhavet. Alle værelser med dusj og toilet og fuld pension, kun ugevis fra søndag til søndag.

Priser fra 200 kr. pr. person pr. uge i for- og eftersæson i tiden 5/4 – 2/7 og 20/8–10/10 1972.

Priser fra 305 kr. pr. person pr. uge i højsæsonen 2/7–10/8 1972.

Varazze:

I *Varazze* ved den italienske Riviera, beliggende ca. 1 times rejse vest for Genova, kendt og herligt badested, kan vi skaffe Dem ophold på et moderne, udmærket hotel.

Priserne for fuld pension i højsæsonen (24/6–26/8) ca. 66 kr. pr. person pr. dag, i forsæsonen 13/5–24/6 og eftersæsonen 26/8–24/9 ca. 53 kr. pr. dag, og endelig uden for disse sæsoner (hvilket kan have betydning for f.eks. pensionister, da der findes et klima, der gør et ophold behageligt hele året) ca. 48 kr. pr. dag.

Irland

16/5–22/5 1972.

16/5: Ankomst med skib til Dun Laoghaire ca. kl. 6.30.

16/5–17/5: Overnattes i Dublin. Der foretages busture i byen, omegnen og aflægges besøg på Guinness bryggeriet.

18/5, 19/5, 20/5: Foretages busture i sydlige Irland, og der overnattes i Killarney. Irland har en særpræget natur, og det er en oplevelse at lære befolkningen og irske vaner nærmere at kende.

21/5: Retur til Dublin.

22/5: Afrejse med skib fra Dun Laoghaire kl. 20.

Pris 660 kr.

Anmeldelse senest 15. april 1972.

Luxembourg

International rejse til Luxembourg og omegn. 19/8–23/8 1972.

18/8: København H af. kl. 21.10 via Köln–Koblenz.

19/8: Luxembourg an. ca. kl. 17.25. Hotellanvisning – aftenmad.

20/8: Heldagsbustur i Ardennerne, bl.a. Vianden – med opdæmmed sø, elektrisk kraftcentral indbygget i fjeldet – slottet m.m.

21/8: Fmd. bustur i byen og omegn, bl.a. militærkirkegården – kasematterne. Eftmd. fri. Festlig aften i Schobermesse.

22/8: Heldagstur i Sauer og Moseldalen. Besøg i Echternach – gl. rådhus og kloster. I Sauertal – rospport. Middag i Wasserbillig i La Fregata

Lufthavn – Weinstrasse og besøg i vinkælder St. Martin med gratis smagsprøver. Gennem Mosetal tilbage til Luxembourg ville.

23/8: Morgenkaffe og afrejse kl. ca. 13 via Koblenz–Köln.

24/8: København H an. kl. 9.01.

Pris 410 kr.

Anmeldelse senest den 1. juli 1972.

Schweiz

Den schweiziske sammenslutning af jernbanemænd har aftale med 3 hoteller på dejlige turiststeder, og vore schweizerkolleger har netop meddelt, at for de, der måtte være interesseret, vil de gerne forsøge at skaffe ophold på disse hoteller.

1) *Hotel Sonloup i Les Avants oven over Montreux* i ca. 1200 m højde med mulighed for dejlige bjergture gennem uendelige granskove. Udsigt til Berner–Oberlands bjergverden.

Pris pr. uge pr. person i tiden

1/7–15/9 380 kr.

øvrige tider 360 kr.

2) *Hotel Sonnheim, Buochs* – ved Vierwaldstättersøen, med eget strandbad.

Pris pr. dag pr. person i tiden

1/7–30/8 70 kr.

i øvrige tid 66 kr.

3) *Hotel Suisse – Magadino – Ticino* – ved Bellingzona. Sydlige Schweiz. Hotellet ligger direkte ved den smukke alpesø Lago Maggiore (vis à vis Locarno).

De fleste værelser med smuk udsigt over søen. Der er stor udsigtsterrasse og eget strandbad.

Pris i højsæsonen 1/7–30/9

pr. person pr. dag 57 kr.

øvrige tid 53 kr.

Forårsrejse til Syd- og Østschweiz.

5/6–9/6 1972.

I den sydligste kanton Ticino samler Italiens arkitektur og farverige folkeliv sig med den schweiziske vidunderlige bjergnatur. De gør ophold i de to perler Locarno og Lugano. Med postbussen går det op over bjergene til det kendte vintersports- og turiststed St. Moritz, hvor der gøres ophold.

Pris 390 kr.

Anmeldelse senest den 30/4 1972.

Efterårsrejse til Schweiz. 28/8–2/9 1972. Schweiz' søer og bjerge.

27/8: De afrejser med Basel-Express, København H af. kl. 16.40.

28/8: I Lausanne vil De blive modtaget kl. ca. 12, og om eftermiddagen køres der bytur i Lausanne, hvorefter De sejler på Genfer sø til Territet, hvor der overnattes.

29/8: Formiddagen er fri, inden De kører til Brigue og med den lille Visp–Zermatt bane kører op til Zermatt i 1800 m højde ved foden af det knejsende omtrent 4000 m høje Matterhorn.

30/8: Fridag i Zermatt, hvor De med bjergbanen kan køre op til Gornergratt i 3100 m højde eller spadserer op til den pragtfulde Schwarzsee, hvor i klart vejr Matterhorn rigtig kan spejle sig.

31/8: Med Gletscher-expressen kører De til Gletsch, ved Rhone gletscheren, og med postbussen kører De til Göschenen og ned til Flüelen ved Vierwaldstättersee.

1/9: På Vierwaldstättersee sejler De til Luzern, hvor De får lejlighed til at besøge og stifte bekendtskab med Thorvaldsens Schweizerløve, inden De kører videre til Bern.

2/9: Med busrundtur i Bern, Schweiz' hovedstad, hvor turen slutter med middag kl. 13, så De kan nå Basel-Express kl. 20.47.

3/9: Hjemkomst til Danmark om eftermiddagen kl. 13.45.

Vore Schweizerkolleger hjælper Dem til rette, hvis De skulle have lyst til at blive længere.

Pris ca. 500 kr., hvortil kommer et mindre beløb til billetter, da vi endnu ikke ved, på hvilke skibsstrækninger vi kan få frirejse eller måske rabatbilletter.

Anmeldelse senest den 15/7 1972.

Østrig

Også med vore østrigske kolleger har vi stadig forbindelse. De har feriehjem både i Tyrols bjerge og i det solfyldte Kärnten, ligesom vi har fået hjælp af disse kolleger til ophold i Wien. I Bad Gastein i den dejlige bjergegn i Tauernkæden har vi ligeledes forbindelse med et typisk østrigsk bjergpensionat.

Anmodning om program og eventuel anmeldelse til rejserne bedes sendt til: Danske Jernbanemænds Turistorganisation, Bernstorffsgade 18, 1577 København V.

DAMERNES DAG

HR LOKOMOTIV
SVEND JØRGENSEN
BLICHERSVEJ 301 TH
269 HELSINGØR



«kakternet» sandalet med moderat mellemsål og læderfineret hæl. En let model, som foden dog sidder godt fast i.

Den kraftige mellemsål »plateausålen« er blandt yhederne i forårets skomode. Hælen er også vokset, den er slank, men uden svaj. Materialet er flammerødt ruskind.



Fra støvler til sandaler

Dansk Skomoderåd har holdt en festlig kavalkade over fodbeklædningen til foråret og sommeren, og der var – traditionen tro – noget for enhver fod. Både den moderate damesko og den helt pjankede fritidssko, der ikke kommer højere op i pris end at man kan tillade sig at bruge den sommeren over – og så væk med den. Mange modeller har åbne hæl- og tåpartier, og der kommer ligeledes mange remme-sko frem, så hvad fødderne har måttet undvære af frisk luft i langskafte vinterstøvler kan nu indhentes i rigt mål.

Tynde, bløde skind, ruskind samt flettede materialer bliver favoritter, og der kommer mange sammensatte farver. Ny er idéen med at gøre lidt ekstra ud af foer-stofferne, som ses både i småprikket, blomstret og ternet.

Hælhøjden varierer stærkt: fra 15 mm helt op til 70 mm, men den er i reglen kraftig med en bred gåflade og uden svajede linier.

Appetit-forskrækkere

Der blev talt bakterier, så det svimlede for både øje og øren, da TV's forbrugermagasin tog sig af spørgsmålet om mad-hygiejne for nylig. Efter diverse kig ind i uappetitlige bagerier og køkkener kunne man nok tabe appetitten eller i det mindste overveje, om det ikke ville være klogt fremover kun at indtage måltider og kager, fremstillet i eget køkken for dog om muligt at holde en lille smule styr på bakterierne.

Flødeskummet på napoleonskagen blev nævnt som et sted, hvor bakterierne trives særlig godt. Man kunne lige så vel have nævnt den creme, som kagen er lagt sammen med, især hvis den er fremstillet af et cremepulver, som er i klasse med bud-dingpulverne.

For begge halvfabrikata gælder, at efter tilberedningen skal det færdige produkt opbevares køligt og kun i meget kort tid.

For at fremme køkkenhygiejnen kan man gøre det til en vane at anvende et desinficerende middel som *rodon* eller *klorin* til karklud, opvaskebørste etc. Desuden bør man i vid udstrækning bruge køkkenrulle, men medmindre man er meget fanatisk, kan den ikke erstatte en almindelig karklud på alle områder.

Desuden bør man gøre det til en regel at vaske sine køkkenhandsker lige så ofte som sine hænder.

Små-tips

Selv om vi er ovre nødde-sæsonen, kan nøddeknekken godt gøre lidt gavn. Et genstridigt skruelåg – f.eks. på en flaske neglelak – kan vrides løs med en ganske almindelig nøddeknekke, uden man behøver at lægge alle kræfter i, så risikerer man bare, at låget knækker så let som en nøddeskal! ! !

En strygejernsholder gør god gavn på ringe plads. Den fastgøres bag en dør, på et skab eller en væg, og heri passer et strygejern, som på denne måde kommer af vejen, straks man er færdig med at stryge. Ledningen rulles blødt op i et greb. Købes hos isenkrammeren og koster ca. 20 kr.