

arealer mv. samt eventuelt ved driftsbesparelser i DSB og eventuelt i Banestyrelsen. Eventuelle korrektioner som følge af ovenstående optages på TB 97 og efterfølgende bevillingslove.

28.62.08. DSBs Jobbørs (tekstanm. 21, 23, 24, 25, 70, 71, 72, 73, 74 og 91) (Statsvirksomhed)

DSB har en omstillingsgaranti, der betyder, at medarbejdere, hvis job falder bort i forbindelse med rationaliseringer mv., vil få et tilbud om omstillingsaktiviteter i op til 6 måneder med henblik på at finde andet arbejde indenfor eller i nogle tilfælde uden for ansættelsesområdet. Til at varetage dette arbejde er der oprettet et antal decentrale jobbørser og en central særlig jobbørs. Overtallige medarbejdere i DSB, der ikke kan genplaceres inden for egen virksomhed, overføres til DSBs særlige jobbørs. Den særlige jobbørs overtager herefter ansvaret for det videre omstillingsarbejde. Jobbørsen vedrører dermed udgifter til overtalligt personale i forbindelse med store omstillingstiltag.

Ifølge DSBs omstillingsgaranti kan medarbejdere normalt højst være stationeret i jobbørsen i 6 måneder.

Efter en samtale afgøres det, om medarbejderen med det samme kan tilbydes andet job i DSB, eller om der skal foranstalles forskellige omstillingsaktiviteter.

De medarbejdere, der ikke straks tilbydes anden tilsvarende beskæftigelse i en af DSBs virksomheder, vil ind i mellem omstillingsaktiviteterne blive sendt på tvungen afspadsring af opsparet ferie og overarbejder, samt udlånt til anden DSB-virksomhed som afløser for andre medarbejdere, der sendes på tvungen afspadsring. På denne måde søges overarbejds mængden i DSB generelt også nedbragt.

Jobbørssamtalerne vil derfor danne grundlag for de omstillingsaktiviteter, der skal tilbydes den enkelte ledige.

Der vil for nogle medarbejdere blive tale om at gennemgå almene kurser inden starten på en egentlig uddannelse, som enten kan være intern eller ekstern. I andre tilfælde kan det begrænses til arbejdsmarkedsuddannelser af kortere eller længere varighed.

For andre vil der blive tale om afklarende omstillingskurser eller jobudviklingskurser, hvor der kan blive tale om, at den ledige med professionel hjælp opstiller sin egen handlingsplan.

Nogle medarbejdere vil i visse perioder gå uden planlagte aktiviteter. Medarbejdere, der har stået 6 måneder i den særlige jobbørs, og som ikke umiddelbart har udsigt til beskæftigelse, kan afskediges.

For tjenestemænds vedkommende kan rådighedsløn komme på tale i de tilfælde, hvor der ikke er andre muligheder.

Antallet af medarbejdere, der skal omplaceres, afskediges eller have rådighedsløn, kendes ikke på nuværende tidspunkt, men i aftalen vedrørende DSB af 24. oktober 1996 er der afsat en pulje på indtil 300 mio. kr. til DSB og Banestyrelsen. Denne pulje skal anvendes både til initiativer til omstilling og efteruddannelse mv. for at nedbringe personaletallet og til omstillingsomkostninger ved aftalens strukturændringer. Banestyrelsens andel af denne pulje vil senere blive endeligt fastsat og fremgå af aktstykke vedrørende udskillelsen af Banestyrelsen, som forelægges Folketingets Finansudvalg i 1997.