

Vertraging bij het opnemen van vakantiedagen...

Vertraging voor het bekomen van een volwaardig personeelsbestand...

Vertragingen door gebrek aan investeringen in materieel

LAAT ONZE STRIJD GEEN VERTRAGING OPLOPEN!

‘Eindelijk verlof’, zuchten velen na een jaar zwaar Ezwoegen. Iedereen heeft recht op vakantie en op compensierust voor teveel gewerkte uren. Iedereen? Neen, bij de NMBS wordt dit recht op compensatie aan heel wat personeelsleden onttrokken. De berg van vrije dagen die niet kunnen opgenomen worden, heeft de kaap van het miljoen overschreden.

De reden voor deze grote hoeveelheid niet opneembare vrije dagen is evident: **er is te weinig personeel om alle diensten in te vullen.** Waar er officieel wordt uitgegaan van een benodigd personeelsbestand van ongeveer 37.500 eenheden (voltijdse equivalenten), komen we vandaag maar aan 34.452 VTE's (cijfer van NMBS op 1 januari 2014). Je hoeft geen duur betaald extern studiebureau aan te stellen om te weten dat dit tot tekorten leidt.

Het aantal afgesproken personeelsleden in het Protocol van Sociaal Akkoord moet dringend gerealiseerd worden als eerste stap om de tekorten weg te werken. **Het volstaat niet dat we het cijfer van 37.500 in het protocol laten opnemen, als er achteraf niets wordt gedaan om het ook effectief te realiseren.**

De directie zegt dat ze het aantal achterstallige vrije dagen wil stabiliseren. Vrij vertaald: **de directie heeft geen enkel plan om de achterstand weg te werken.** Deze achterstand betekent in de praktijk dat onze arbeidstijd verhoogd wordt tot 40 uur per week in plaats van de afgesproken 36 uur per week en dat zonder extra loon. Het volstaat niet om te stabiliseren op ruim een miljoen niet opneembare vrije dagen, er moet extra personeel bovenop het voorziene aantal komen om de achterstand weg te werken.

Met het nieuwe vervoersplan verdwijnen er nogmaals vroege en late treinen. In de media waren er al negatieve reacties, onder meer van concertorganisatoren. Festivalgangers die door de staking vandaag niet met de trein thuis geraken, kunnen zich zo al opwarmen voor toekomstige concerten. Na een optreden met de trein naar huis zal in veel gevallen niet meer lukken. Dat het nieuwe vervoersplan niet voorziet in langere keertijden, leidt onvermijdelijk ook tot blijvend ongenoegen van reizigers wegens vertragingen. **Meer personeel en meer middelen voor het materieel moeten een betere dienstverlening met minder vertragingen mogelijk maken.**

De directie heeft zowel voor personeel als reizigers extra

vertragingen in de aanbieding. Terwijl er wel middelen zijn voor het waterhoofd aan de top en de vele externe bureaus die er rond zwermen, is er sprake van onderfinanciering van de middelen voor de dienstverlening en het personeel. Dat is een bewuste tactiek om een volledige privatisering voor te bereiden, waarbij enkele delen nu al uitbesteed worden aan speciaal daartoe opgerichte onderaannemers.

Zoals Noam Chomsky opmerkte: *“Als je iets wil privatiseren en met de grond gelijk maken, is het een standaard methode om het eerst te onderfinancieren zodat het niet meer degelijk werkt, mensen ontevreden zijn en een privatisering aanvaardt. Dat gebeurt met de scholen. Ze krijgen te weinig middelen, waardoor ze niet goed werken. En dan aanvaardt mensen een vorm van privatisering om uit de chaos te geraken.”*

Om de dienstverlening en de positie van het personeel te verbeteren, moeten we onze strijd ernstig organiseren. Onduidelijke acties om gecontroleerd een beetje stoom af te laten, volstaan niet. De directie zit die acties uit en kan telkens op de vrienden van de media rekenen om enkel over de zogenaamde ‘overlast’ te spreken. Nochtans wint de discussie over mobiliteit aan belang, denk maar aan de vele files of de discussie over vervuiling en fijn stof. **Het openbaar vervoer is essentieel om antwoorden te bieden op de mobiliteitsproblemen.** Het is mogelijk om de sympathie van veel reizigers voor onze eisen om te zetten in actieve steun, maar dan moeten we onze eigen acties wel deftig organiseren.

Er is nood aan acties die klaar en duidelijk voorbereid zijn met eisen die concreet genoeg zijn om personeel en reizigers te verenigen. Eenheid met reizigers zullen we ook maar kunnen bekomen als we al beginnen met eenheid onder het personeel, los van de vakbondskleur of de personeelscategorie. Doorheen de jaren zijn er veel wrijvingen ontstaan met acties van de ene bond die niet ondersteund werden door de andere, of met personeelsgroepen die het gevoel hadden dat ze er alleen voor stonden. Deze frustraties zullen we niet oplossen door niets te doen of door acties te boycotten. Het potentieel van eenheid onder het personeel is zeker aanwezig, maar het zal pas gerealiseerd worden met een offensief actieplan rond een duidelijk eisenplatform dat verenigend werkt en een wervend alternatief naar voor schuift op de afbouwstrategie van de directie.