

MEER SLAGKRACHT



Tussen 3 en 7 december 2018 kozen 31.000 personeelsleden hun 561 vertegenwoordigers voor de comités van preventie en bescherming op het werk. Koen De Mey, voorzitter van ACV-Transcom (de ACV-vakbond voor personeel bij de NMBS), schetst de context van deze verkiezingen en maakt een evaluatie.

→ Hoe werden vakbondsvertegenwoordigers vroeger aangeduid?

Vroeger gebeurde dat elke zes jaar op basis van een ledentelling. Ongeveer 80% van het spoorpersoneel is lid van een vakbond. Om in het paritair comité te kunnen zetelen moesten vakbondsorganisaties bewijzen dat ze meer dan 10% van die leden vertegenwoordigen. Via een nationale verdeelsleutel werd het aandeel van de zetels proportioneel toegekend. Door het rodere Wallonië kreeg ACOD standaard 60% van de nationale leden en ACV-Transcom 40%. De mandatarissen in de nationale paritaire commissie worden nog steeds op basis van de nationale verdeelsleutel rechtstreeks door ons aangeduid, zonder sociale verkiezingen.

→ Waarom nu plots verkiezingen?

Dat is een beslissing van de regering, nadat in 2016 in de Kamer een wetsontwerp

LOKALE

werd ingediend om sociale verkiezingen te organiseren bij het spoor. Dat bepaalde ook dat de kleinere organisaties, de categorale bonden, zoals het Autonoom Syndicaat van TreinBestuurders (ASTB) en de Onafhankelijke Vakbond Spoorwegpersoneel (OVS), niet konden deelnemen aan de sociale verkiezingen. Daartegen hebben die bonden bij het Grondwettelijk Hof beroep aangetekend en gelijk gekregen. Dit kan ook navolging krijgen in de privésector: elk clubje van een aantal personen kan zich organiseren en meedoen aan de sociale verkiezingen.

→ Hoe staat ACV-Transcom tegenover deze sociale verkiezingen?

In de jaren 90 stemde ACV-Transcom al een congresresolutie om sociale verkiezingen te organiseren in overheidsbedrijven. Wanneer mandatarissen democratisch verkozen zijn, hebben ze meer lokale slagkracht. Een kanttekening die je daarbij kan maken is of verkiezingen waarbij je niet verplicht bent te stemmen effectief democratischer zijn. Terwijl momenteel 80% van het spoorwegpersoneel bij een vakbond is aangesloten, moeten we ons de vraag stellen of resultaten bij een lage opkomst wel even representatief zijn. Een tweede bemerking is dat er problemen met vervanging kunnen opduiken wanneer mandatarissen met pensioen gaan of intern van functie wisselen. Vroeger kon dat opgevangen worden, nu hoop ik dat we niet met lege stoelen zitten.

→ Welke thema's leggen jullie nu op tafel?

Onze campagne focuste op thema's dicht bij de leefwereld van het personeel. Naast het algemene thema 'Uw job, ons werk' voerden we actie rond vijf onderwerpen: evenwicht werk-privé, werkomstandigheden, tewerkstelling, veiligheid en ergonomie. Deeltijds werken of loopbaanonderbreking

zijn mogelijke oplossingen voor een betere balans tussen werk en privé, we willen meer aandacht voor stress en psychologische belasting, we kaarten veiligheidsproblemen aan bij de directie ... De lokale vertegenwoordiger polst op de werkvloer naar de vragen en noden van de medewerkers en verdedigt deze op lokaal niveau. Gaat het om problemen die het lokale overstijgen, dan worden ze behandeld als nationale materie.

→ Hoe hebben jullie campagne gevoerd?

We hebben drie maanden lang campagne gevoerd met de slogan "Klaar om uw collega's te verdedigen". We gingen naar alle werkplaatsen. De moeilijkheid daarbij was dat de sites enorm verspreid liggen. Ook voor potentiële kandidaten was dat vaak een drempel. Je moet immers naamsbekendheid opbouwen, maar voor een loketbediende in een landelijk station is dat veel moeilijker dan voor een werknemer in een centrale werkplaats waar 1.000 mensen werken.

→ Hoe was de opkomst?

Er werd gekozen voor een kiesperiode van vier dagen, zodat zoveel mogelijk personeelsleden hun stem konden uitbrengen. Zo'n 55% deed dat. Er werd gestemd in stemhokjes op de werkzetsels, met getuigen in elk telbureau. Dat vroeg een enorme logistieke inspanning en verklaart misschien wel de lagere opkomst: niet iedereen is bereid een grote afstand af te leggen om te gaan stemmen.

→ Hoe scoorde ACV-Transcom in de resultaten en zal dat een impact hebben op het sociaal overleg?

De resultaten liggen in lijn van de vroegere verhouding. In Vlaanderen zijn we zelfs vooruitgegaan. Maar een vergelijking maken met de situatie voordien is moeilijk omdat er nu zes organisaties kandidaten hebben ingediend. Aan de werking zal in de praktijk niet veel wijzigen. Onze mandatarissen zullen nu wel sterker staan tijdens de vergaderingen, aangezien ze rechtstreeks verkozen zijn. Dat verleent hen een grotere slagkracht in het overleg.

→ Hoe is de relatie met de onafhankelijke spoorbonden?

Tot voor kort namen zij niet deel aan de sociale dialoog, terwijl ze nu op lokaal niveau actief zullen worden. Veel zal afhangen van hun opstelling. Wij proberen ons steeds constructief op te stellen. De vraag is of ze onze leden zullen bespelen door de populistische kaart te trekken. Zij beweren immers dat zij het rijdend personeel beter kunnen verdedigen, ook al zitten ze op nationaal niveau niet mee aan tafel.

Met het ACOD hebben we al jarenlang een goede verstandhouding. Soms zit er een verschil van mening in nuances en wordt er wel eens gediscussieerd. Maar meestal komen we overeen, omdat het in het belang is van de werknemer. ☺