



*The Voice
of European
Railways*

Bevordering van de werkgelegenheid en de kwaliteit van het werk in de Europese spoorwegsector:

Samenvatting



Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr

Met financiële steun van de Europese Unie



Samenvatting

Doel van dit verslag

Dit verslag is opgesteld in het kader van het onderzoeksproject “bevordering van de werkgelegenheid en de kwaliteit van het werk in de Europese spoorwegsector” dat door de EVA Academy wordt beheerd in samenwerking met de Europese sociale partners ETF en CER. Dit verslag presenteert de bevindingen van het onderzoek uitgevoerd tussen maart 2015 en december 2015 in twaalf Europese lidstaten (België, Bulgarije, Duitsland, Spanje, Frankrijk, Tsjechië, Italië, Nederland, Polen, Zweden, Slovenië en het VK), evenals een overzicht van literatuur over alle EU-landen.

Het algehele doel van de studie was om een inventarisatie te leveren van de aantrekkelijkheid van de spoorwegsector als werkgever. Dit is gedaan door het verkrijgen van een overzicht van het imago en de aantrekkelijkheid van functies in de Europese spoorwegsector, werkgelegenheid, opkomende behoeften inzake nieuwe vaardigheden, en het tekort aan bekwaamheid en arbeidskrachten, en de mate waarin duurzame arbeidsomstandigheden, personeelsontwikkeling en maatregelen bijdragen aan het vergroten van de aantrekkelijkheid van de sector.

Overzicht van de spoorwegsector in Europa

De liberalisatie van de Europese markten voor vervoer per spoor staat de laatste 20 jaar op de agenda van politici, wetenschappers en de industrie. Richtlijn 91/440/EEG heeft de weg geëffend voor de scheiding tussen spoorwegactiviteiten en het beheer van de infrastructuur (rekeningen en saldi). Dit houdt in dat overheidsbedrijven commercieel opererende bedrijven werden met nieuwe organisatiestructuren.

Bovendien vereisten de opeenvolgende hervormingen de toenemende openstelling van de spoorwegmarkt voor concurrentie. Regelmatige ontwikkelingen hebben de tendensen in de sector aanzienlijk beïnvloed en kunnen als volgt worden samengevat:

De spoorwegsector heeft in de laatste 20 jaar een grondige herstructurering ondergaan die was gekoppeld aan de scheiding tussen exploitatie en infrastructuur in een aantal landen en beleidsmatige accenten op de toegenomen concurrentie in de markt.

De kwaliteit van de spoorweginfrastructuur verschilt sterk per lidstaat. De totale omvang van de infrastructuur is in de afgelopen jaren niet veel veranderd, echter het niveau van investeringen in onderhoud en upgrading varieert van land tot land.

Hoewel het aantal exploitanten met een licentie in de sector met meer nadruk op concurrentie is toegenomen, blijft een enkele nationale exploitant (geheel of gedeeltelijk staats eigendom) in de meeste landen de markt domineren.

Spoorwegmaatschappijen zijn belangrijke werkgevers in hun landen;

Langdurige aanwervingsstops hebben bijgedragen tot het creëren van een vergrijzing van het personeelsbestand in de meeste maatschappijen.

In veel landen zijn spoorwegmaatschappijen onlangs begonnen met nieuwe aanwervingen ondanks de gevolgen van de demografische veranderingen en in sommige gevallen hogere aantallen reizigers.

De sector blijft door mannen gedomineerd alhoewel het aandeel vrouwen iets is toegenomen. Verticale en horizontale seksesegregatie blijft overheersen.

Het imago en de aantrekkelijkheid van arbeidsplaatsen in de Europese spoorwegsector

De aantrekkelijkheid van de spoorwegsector als werkgever wordt beheerst door een aantal factoren, onder welke:

De publieke waarnemingen van de sector, die worden beïnvloed door de prestaties van spoorwegmaatschappijen als dienstverleners. Dit op zijn beurt wordt weer beïnvloed door het bredere sociaaleconomische en regelgevende kader waarin zij actief zijn;

De waarnemingen van werknemers en potentiële werkzoekenden variëren afhankelijk van:

- het specifieke karakter van de arbeidsplaats in de spoorwegsector; en
- de aard van de afzonderlijke maatschappijen in de spoorwegsector.

Aangaande de vermeende aantrekkelijkheid van de sector betekent dit:

Sommige gerapporteerde verschillen tussen interne en externe waarnemingen van de spoorwegsector (interne percepties van werknemers zijn in het algemeen positiever, externe percepties van studenten, leerlingen en de algemene houding ten opzichte van de sector betreffende de werkgelegenheid in de industrie zijn in het algemeen positiever). Dergelijke waarnemingen kunnen gevolgen hebben voor de aanwerving);

Meer dan dit wordt de aantrekkelijkheid beïnvloed door de bredere sociaaleconomische situatie (inclusief de beschikbaarheid van alternatieve werkgelegenheid), de regelgeving, de sector en bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van de sociale dialoog die dergelijke voorwaarden schept;

Er is bewijsvoering ontstaan over sleutelfactoren die bepaalde werkgevers en beroepen aantrekkelijk maken voor verschillende doelgroepen (bijv. de generaties X, Y, enz.). Werkzekerheid, zinvolle arbeid en gewaardeerd worden door hiërarchische meerderen en het ontvangen van een passende beloning en goede werkomstandigheden zijn belangrijke factoren. Het is belangrijk te begrijpen dat verschillende leeftijdsgroepen verschillende dingen in hun werkgever zoeken, maar werkzekerheid schijnt belangrijk voor iedereen;

In sommige landen is de sector aantrekkelijk en in andere niet - sommigen hebben problemen met de aanwerving ondanks het inzicht aantrekkelijk te zijn en aantoonde dat het laatste wordt beïnvloed door meer dan alleen het algemene imago en de aantrekkelijkheid van de sector;

Op het gebied van aantrekkelijkheid bestaan er sommige verschillen tussen de overheids- en particuliere dienstverleners. In sommige landen worden dienstverleners van de overheid geacht veiliger en aantrekkelijker arbeidsomstandigheden te bieden, terwijl in enkele andere nieuwe particuliere dienstverleners als aantrekkelijker worden beschouwd, in het bijzonder wanneer zij werken met moderner spoorwagematerieel en (in sommige gevallen) betere aanvangssalarissen voor bepaalde beroepen bieden;

Indien de sector aantrekkelijker is, dan is dit te wijten aan: zekere werkgelegenheid; goede beloning; goede doorgroeimogelijkheden; goede arbeidsvoorwaarden en een goed zakelijk klimaat.

Indien deze niet aantrekkelijk is, dan is dit te wijten aan: gebrek aan investering in infrastructuur en spoorwagematerieel en dus gebrek aan verbetering van de arbeidsomstandigheden; gebrek aan toekomstvisie van de maatschappij en de sector; regelmatige wijzigingen in het management, in het bijzonder in Centraal- en Oost Europese landen en een significante herstructurering die leidt tot ontslag en/of aanwervingsstops; onvoldoende doorgroeimogelijkheden; moeilijke arbeidsomstandigheden (bijv. als gevolg van mobiliteit, harde/vuile arbeid, arbeid in ploegdienst enz.).

De aantrekkelijkheid voor externe wervingen is afhankelijk van het beroep en de regio waar wordt geworven. In sommige landen worden banen in de spoorwegsector als meer wenselijk beschouwd (aangaande beloning en arbeidsvoorwaarden) dan in andere sectoren, in veel landen echter worden andere sectoren als meer aantrekkelijk beschouwd, in het bijzonder voor hoogopgeleide en gewilde werknemers zoals ingenieurs.

Bewijs van nieuwe lacunes in de vaardigheden en tekorten aan kwalificaties en arbeidskrachten

Na te hebben vastgesteld welke factoren invloed hebben op de bredere aantrekkelijkheid van de sector en op de werkgelegenheid bij spoorwegmaatschappijen, wordt in het verslag ingegaan op de

mate waarmee arbeid en lacunes in de vaardigheden in de spoorwegsector in de Europese Unie worden geconfronteerd. Tevens wordt gekeken naar eventuele opkomende nieuwe lacunes in de vaardigheden waarmee rekening moet worden gehouden bij de aanwerving en de lopende strategieën betreffende opleidingen.

De bevindingen hier kunnen als volgt worden samengevat:

In de spoorwegsector zijn de belangrijkste beroepen waar spoorwegmaatschappijen werknemers behoeven voor vele jaren grotendeels gelijk gebleven. De organisatie van de sector heeft mogelijk grote veranderingen ondergaan, echter het resultaat hiervan zijn eerder veranderingen in de organisatie van arbeid geweest dan ingrijpende veranderingen aan het beroepsmatige profiel van de sector.

Een algemene bevinding in alle onderzochte landen is dat er vooruitgang geboekt is in het gebruik van technologie, verbetering van de efficiency en de veiligheid in de sector. Hoewel het bewijs niet concreet is, bestaat de mogelijkheid dat een toenemend gebruik van technologie kan resulteren in het verdwijnen van sommige beroepen (bijv. het treinpersoneel dat wordt vervangen door “drivers only operations” (DOO’s) of misschien (particulier) beveiligingspersoneel of wijzigingen (bijv. kaartjesverkopers / klantenservice).

Het invoeren van nieuwe technologieën en het gebruik ervan (zowel aangaande IT-systemen als onderdeel van de werking van de maatschappij maar tevens als onderdeel van de passagiers interface) is een belangrijke kwestie voor spoorwegmaatschappijen.

Het arbeidsniveau en de lacunes in vaardigheden hangen sterk af van het land, de regio en de bezetting. Voorts zijn er tevens aanwijzingen dat de behoeften aan vaardigheden bij sommige maatschappijen zijn veranderd als gevolg van de economische crisis, waar veel maatschappijen aanwervingsstops oplegden.

Er bestaan enkele aloude en enkele opkomende lacunes in vaardigheden in de sector. Belangrijke beroepsgroepen waar lacunes in de vaardigheden bestaan zijn machinisten, ingenieurs en andere technische beroepen. De vraag naar machinisten en technische beroepen blijkt uit het feit dat veel van de als onderdeel van dit onderzoek geïnterviewde organisaties in de spoorwegsector verdere inspanningen leveren om dergelijke werknemers te identificeren en aan te trekken.

Sommige van de lacunes in de vaardigheden die de spoorwegsector beïnvloeden, hebben tevens invloed op andere sectoren. . Onder belangrijke werknemers kan dit tot concurrentie leiden. Waar andere sectoren aantrekkelijker zijn voor werkzoekenden is het moeilijk voor de spoorwegsector te concurreren en dergelijke werknemers aan te trekken en te behouden.

Vaak zijn er regionale verschillen in lacunes in de vaardigheden die niet over het hoofd gezien kunnen worden, omdat dit belangrijke gevolgen kan hebben voor het ontwerp en de uitvoering van enige voorgestelde oplossingen voor lacunes in de vaardigheden. Het kan bijvoorbeeld verlangen dat regionaal gedifferentieerde oplossingen voor lacunes in de vaardigheden en/of aanwerving en behoud in aanmerking worden genomen.

In een aantal landen moet de sector in de komende jaren op jaarlijkse basis een significant aantal medewerkers aanwerven, mede als gevolg van de vergrijzing van het personeelsbestand in de spoorwegsector (gemiddelde leeftijd van ongeveer 45 jaar).

De arbeidsomstandigheden in de sector en hun invloed op aanwerving en behoud

Na het algemene imago en de aantrekkelijkheid van de sector te hebben beoordeeld en de mate waarin dit in verschillende landen en maatschappijen heeft geleid tot lacunes in de vaardigheden, werpt het verslag een diepere blik op bewijs van tevredenheid van het personeel en de factoren die verband houden met de arbeidsomstandigheden die de meeste invloed hebben op een dergelijk tevredenheidsniveau. De volgende voornaamste bevindingen ontstaan:

De niveaus van personeelstevredenheid variëren van land tot land en beroepsgroep tot beroepsgroep;

Jongere werknemers schijnen een hoger niveau van tevredenheid over hun baan te hebben dan andere werknemers, hetgeen kan samenhangen met het feit dat de meer ervaren werknemers significante ervaringen met herstructurering hebben ondergaan dat heeft geleid tot onzekerheid, verminderde voorwaarden inzake werkgelegenheid en veranderde relaties met het directe management, een gevoel dat “de zaken niet zo positief zijn als voorheen”.

Een onvoldoende aantal ingevulde vragenlijsten uit het werknemersonderzoek dat is verricht voor het onderzoek naar de tevredenheidsniveaus tussen overheids- en particuliere dienstverleners in de spoorwegsector is teruggekomen;

Werkzekerheid is een belangrijke overweging gewaardeerd door medewerkers en potentiële rekruten in alle landen en van alle leeftijden.

Beloning en arbeidsomstandigheden zijn ook belangrijk. Het niveau van aantrekkelijkheid en tevredenheid over de algemene voorwaarden is afhankelijk van het land, de maatschappij en het beroep.

Collectieve overeenkomsten hebben een belangrijke rol gespeeld bij het waarborgen van de normen en de vergelijkbaarheid in de algemene voorwaarden tussen maatschappijen. In veel landen echter heersen bedrijfscao's. Voortbouwend op de sectorale minimum normen van het CBA, kunnen het niveau van beloning in het bedrijf en de overeenkomsten over de arbeidsvoorwaarden significant hoger zijn en de relatieve aantrekkelijkheid van verschillende maatschappijen beïnvloeden. .

Investeringen in voortdurende opleiding en loopbaanontwikkeling zijn belangrijke factoren voor het behoud van personeel en helpen bedrijven bij het adresseren van de invloed van demografische veranderingen. Een aantal bedrijven heeft aanzienlijk geïnvesteerd in het aanbieden van voortdurende opleiding en overdracht van informatie over interne carrièremogelijkheden, terwijl in andere bedrijven de nadruk op interne opleidingen als meer beperkt wordt beschouwd.

Op dit moment houden werkgevers in de spoorwegsector zich bezig met een breed scala aan aanbieders van opleidingen, deze activiteit moet worden gehandhaafd en moet waar nodig worden uitgebreid met andere aanbieders om tegemoet te komen aan de toekomstige behoeften inzake vaardigheden. .

Mogelijkheden tot het realiseren van een goed evenwicht tussen werk en privé worden tevens gezien als een belangrijke factor en zijn in bepaalde gevallen doorslaggevend in het ondermijnen van de aantrekkelijkheid van de sector vanwege de hoge eisen voor mobiliteit en werken 'op onregelmatige tijden'. In sommige bedrijven worden pogingen ondernomen om personen of teams meer autonomie te geven over schakelpatronen op lokaal niveau. Andere drager voor het evenwicht tussen werk en privé worden ook aangeboden (flexibel werken op verzoek en afhankelijk van wisselende omstandigheden, ondersteuning bij kinderopvang/ouderenzorg, enz.).

Strategieën ter vergroting van de aantrekkelijkheid van de sector en voor de verbetering van de werving en het behoud

Een aantal spoorwegmaatschappijen in de Europese Unie leveren aanzienlijke inspanningen om de hierboven aangegeven kwesties met betrekking tot het imago van de sector en de opkomende tekorten aan arbeidskrachten en lacunes in vaardigheden te adresseren. De mate waarmee dergelijke inspanningen worden ondernomen varieert tussen maatschappijen en landen en is gedeeltelijk afhankelijk van de omvang van de uitdaging waarmee zij worden geconfronteerd, echter ook op de beschikbare middelen.

In een aantal gevallen wordt een sterk verband gelegd met employer branding en wervingsstrategieën, waarmee spoorwegmaatschappijen worden gepresenteerd als moderne en duurzame werkgevers die een zinvolle baan aanbieden in een bedrijf met goede prestaties op het milieugebied.

Het adresseren van misvattingen (dat kan een gebrek aan kennis zijn betreffende het aanbod van beroepen die beschikbaar zijn in de sector en/of verouderde meningen over wat de

arbeidsomstandigheden in de sector zouden moeten zijn) over het soort werk en de doorgroeimogelijkheden die in de sector beschikbaar zijn, is een belangrijk onderdeel van dergelijke strategieën;

De belangrijkste inspanningen worden gericht op jonge mensen, waaronder onderzoek naar hun drijfveren, informatiecampagnes die specifiek via geschikte kanalen aan hen worden gericht en partnerschappen met scholen, hogescholen en universiteiten;

Wanneer voor sommige beroepen sprake is van aanzienlijke tekorten aan geschikte kandidaten, investeren sommige spoorwegmaatschappijen in het investeren in studenten via de hogeschool/universiteit (in het bijzonder voor techniek);

Stages zijn tevens een wezenlijk deel van de aanpak bij het aantrekken van jongeren, waarmee een betaalde werkkring wordt geboden en de benodigde scholing om hen in staat te stellen een goede carrière op te bouwen in de spoorwegsector. Dit is vooral het geval in landen die reeds een sterke nadruk leggen op de overgang van school naar een baan via stages.

Ook worden bijzondere inspanningen geleverd voor het aantrekken van doelgroepen die op dit moment zijn ondervertegenwoordigd (bijv. vrouwen, personen met een allochtone achtergrond).

In het kader van het beleidsaccent ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid en de migratiecrisis, zijn sommige maatschappijen in de spoorwegsector vooral bezig met het bieden van mogelijkheden aan kansarme jongeren en meer recentelijk aan migranten en vluchtelingen;

Er wordt minder werk gedaan met betrekking tot het werven en het behoud van oudere werknemers, alhoewel er sommige pogingen worden gedaan om de gezondheid en veiligheid op het werk te bevorderen, werkplekken aan te passen of de organisatie van het werk en daarmee het werkvermogen en ervaren werknemers toe te staan jonge rekruten te coachen.

Er worden meer beperkte activiteiten zichtbaar met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden voor werknemers, mede als gevolg van voortdurende herstructureringen en de nadruk op concurrentie. Wanneer dergelijke initiatieven bestaan, dan zijn deze voornamelijk gericht op maatregelen voor het herstel van het evenwicht tussen werk en privé.

De gevolgen van de herstructureringen in de sector hebben geleid tot een verzwakking van sommige bepalingen en voorwaarden in de sector - wat voor oudere werknemers een nadelige invloed heeft op de tevredenheid met het werk. Er bestaat een mogelijkheid om de sociale dialoog tussen de partners betreffende de anticipatie en het beheer van de herstructurering te verbeteren door aanbevolen goede praktijken voor de herstructurering toe te passen (het EU Kwaliteitskader voor Herstructurering.)

Conclusies

Welke acties kunnen op basis van de hierboven vermelde belangrijkste bevindingen door de sociale partners op verschillende niveaus worden genomen om de aantrekkelijkheid van de sector te bevorderen? De mate waarin actie op nationaal niveau dient te worden ondernomen hangt duidelijk af van het bredere socio-economische kader en de mate waarin het imago en de uitdagingen voor de aanwerving op dit moment aanwezig zijn in een bepaald land. Dit gezegd hebbende, zelfs wanneer een uitdagende algehele situatie op de arbeidsmarkt (met hoge niveaus van werkloosheid en derhalve een hoog aanbod aan arbeidskrachten) op dit moment betekent dat lacunes in de vaardigheden minder aanwezig zijn, kan dit in de toekomst veranderen en de sociale partners zullen nog steeds aandacht moeten besteden aan onderliggende tendensen en de mogelijke gevolgen van de vergrijzing in de sector.

Belangrijke kwesties als hieronder beschreven kunnen ontstaan:

Negatieve berichtgeving over de spoorwegsector;

Het overwinnen van het 'insider-outsider fenomeen', hetgeen betekent dat diegenen buiten de sector vaak een aanzienlijk negatievere waarneming hebben van de kwaliteit en de

aantrekkelijkheid van de werkgelegenheid. In verband hiermee is er tevens een gebrek aan begrip voor het brede aanbod aan vacatures die in de sector beschikbaar zijn.

Adressering van verschillen in vaardigheden en de impact van de vergrijzing;

Het aanpakken van de factoren die de sector in sommige beroepen minder aantrekkelijk doen lijken (bijv. gekoppeld aan de arbeidstijden of schakelpatronen en in sommige gevallen de minder aantrekkelijke salarissen die in sectoren die wedijveren voor soortgelijke talenten worden geboden);

Exploitatie en verzekering van de continuïteit van de verschillende factoren die de sector aantrekkelijk maken zoals de relatieve zekerheid van werk en doorgroeimogelijkheden;

De adressering van opkomende verschillen tussen gevestigde maatschappijen en particuliere ondernemers die van invloed kunnen zijn voor de algehele aantrekkelijkheid van de sector door collectieve arbeidsovereenkomsten.

De kwestie van de negatieve berichtgeving en het daaruit voortvloeiende insider-outsider fenomeen kan door de sociale partners worden aangepakt, zowel op Europees als nationaal niveau. Daarbij moet het belang van de omringende wettelijke, economische, sociale dialoog en de sociale omgeving in aanmerking worden genomen en kan (en wordt) besproken door de sociale partners.

Bovendien kunnen voorlichtings- en bewustmakingscampagnes over het economische, sociale en ecologische belang van de sector en het scala aan beschikbare baanprofielen worden overwogen. Voorbeelden van het gebruik van mediacampagnes en nieuwe methoden van communicatie die in dit verslag worden belicht kunnen als voorbeeld/inspiratie voor dergelijke activiteiten worden gebruikt.

De studie heeft uitgewezen dat discrepanties in de vaardigheden op zijn best worden aangepakt door de ontwikkeling van een duidelijk inzicht in het huidige aanbod van vaardigheden en toekomstige vereisten op basis van de demografische en technologische ontwikkelingen. Als gevolg van verschillen in opleidingsvereisten op nationaal niveau schijnt een presentatie over de toekomstige behoeften inzake vaardigheden (meer dan het relatief algemene) moeilijk op Europees niveau en het lijkt dan ook verstandig dat de nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling van duidelijke evaluaties op bedrijfsniveau van deze toekomstige eisen - hoewel het denkbaar is dat wanneer er gemeenschappelijke behoeften worden geïdentificeerd, bedrijven uit de sector - of zelfs in andere sectoren met vergelijkbare behoeften kunnen samenwerken met aanbieders van opleidingen om toekomstige voorziening van dergelijke vaardigheden te garanderen. Een aantal voorbeelden van een dergelijke samenwerking worden in dit verslag gepresenteerd en kunnen als inspiratiebron fungeren.

De sociale partners op sectoraal en bedrijfsniveau kunnen een belangrijke rol spelen (door collectieve overeenkomsten) in het vaststellen van normen voor de lonen en arbeidsvoorwaarden in de sector die wanneer vergeleken met andere sectoren aantrekkelijk zijn. Met de komst van concurrentie en een groter aantal aanbieders in de sector, zullen de verschillen tussen de collectieve overeenkomsten op bedrijfsniveau een steeds grotere rol spelen betreffende de aantrekkelijkheid en het is daarom opmerkelijk dat het aantal landen die nationale (of regionale) sectorale overeenkomsten hebben beperkt is, en het merendeel van de activiteiten ter bevordering van de voorwaarden die in dit verslag worden vermeld op bedrijfsniveau worden gebracht. Sectorale collectieve overeenkomsten spelen waarschijnlijk een belangrijke rol bij het garanderen van adequate normen voor de gehele sector, die doorgaat dit aantrekkelijk te maken in de 'oorlog om talent' die waarschijnlijk met de verscherping van de vergrijzing zal intensifiëren.

In het licht van dit laatste lijkt het noodzaak voor bedrijven en sociale partners om hun activiteiten te intensifiëren en een planning vooruit te maken voor significante aantallen werknemers in de sector, die in de komende 10-15 jaar pensioneren en over de maatregelen die moeten worden genomen voor het aanwerven maar tevens het behoud van personeel.

Verder onderzoek naar de impact van demografische veranderingen en de maatregelen die worden genomen om arbeidsgeschiktheid gedurende het beroepsleven te garanderen, zou daarom belangrijk zijn want dergelijke initiatieven bleken ondervertegenwoordigd in de verzamelde gegevens voor dit onderzoek.

De workshops die voor dit onderzoek werden georganiseerd hebben aangetoond dat er een grote mate van belangstelling vanuit bedrijven en vakbonden is en die langzamerhand langzaam in verschillende landen worden geïntroduceerd. Deze kennis delende omgeving biedt een forum om ideeën uit te wisselen en vraagstukken van gemeenschappelijk belang aan de kaak te stellen.

Andere gezamenlijke acties kunnen omvatten:

De bevordering van de voordelen aan bedrijven van de maatregelen om werknemers aan te werven en te behouden - zoals mogelijkheden voor een beter evenwicht tussen werk en privé en maatregelen om jonge mensen aan te trekken. Een belangrijk element hierin zouden de kosten van inactiviteit op deze gebieden moeten zijn - zonder verdere inspanningen op deze gebieden zal het imago van de spoorwegsector niet verbeteren en werknemers aan andere sectoren verliezen. In dit opzicht is zichtbaarheid van dergelijke acties uiterst belangrijk.

Het bevorderen van een mogelijkheid tot langdurige opleidingen in de sector voor loopbaanontwikkeling zou daarentegen ook belangrijk zijn gezien het belang hiervan voor het personeel en de professionele ontwikkeling. Het instemmen met en het vernieuwen van een goede verstandhouding tussen de bedrijven en de werknemers (door bijvoorbeeld gezamenlijke opleidingen waarin de gemeenschappelijke rechten en verantwoordelijkheden worden vermeld) betreffende investeringen in opleidingen die verder gaan dan de naleving van de wetten (met betrekking tot gezondheid en veiligheid) is een potentiële actie.