

Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart

Het Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart

De Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart

De Vereniging van Sleep- en Duwboot-eigenaren 'Rijn en IJssel'

Het Nederlandsch Binnenvaartbureau

De Vervoersbond van de Federatie

Nederlandse Vakbeweging

De Vervoersbond van het Christelijk Nationaal Vakverbond

en Arbeidsvoorziening Nederland

Overwegende dat per 1 september 1995 met de inwerkingtreding van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) werkgevers in de internationale binnenvaart over een tewerkstellingsvergunning dienen te beschikken indien zij vreemdelingen¹ te werk stellen, Overwegende dat Nederlandse werkgevers in de binnenvaart nog steeds een beduidend aantal vreemdelingen te werk stellen zonder dat zij beschikken over een tewerkstellingsvergunning,

Overwegende dat deze situatie een signaal is c.q. kan zijn van problemen in de personeelsvoorziening in deze sector, Overwegende dat het Handhavingsarrangement Wav strafrechtelijke vervolging van illegale arbeid als noodzakelijk sluitstuk ziet, maar dat preventief beleid gericht op het inschakelen van prioriteitgenietend aanbod de voorkeur verdient,

Overwegende dat de individuele werkgevers primair zelf verantwoordelijk zijn voor een actieve personeelsvoorziening, inclusief de beperking van de uitstroom, waarbij werkgevers- en werknemersorganisaties en

Arbeidsvoorziening vanuit hun eigen taken en verantwoordelijkheden een ondersteunende functie kunnen vervullen,

Overwegende dat vrijwel alle werkgevers in de binnenvaart hun personeelsvoorziening goed en legaal regelen², Overwegende dat het wenselijk is om oneerlijke concurrentieverhoudingen als gevolg van tewerkstelling van onderbetaalde (vreemde) arbeidskrachten te voorkomen c.q. te beëindigen,

Overwegende dat het Convenant een tijdelijke regeling bevat voor werkgevers die ten tijde van het sluiten van het Convenant vreemdelingen tewerk-

stellen, en voor werkgevers die gedurende de looptijd van het Convenant problemen krijgen met de personeelsvoorziening zonder dat er sprake is van verwijtbaarheid, Overtuigd zijnde dat, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid van partijen, een gezamenlijke extra inspanning de meest effectieve weg is om te komen tot de normalisering van de verhoudingen op de arbeidsmarkt in de (internationale) binnenvaart en tot de beëindiging van de tewerkstelling van vreemdelingen binnen de looptijd van het Convenant, Overtuigd zijnde dat met toevoeging van dit Convenant aan de reeds bestaande mogelijkheden een geïntegreerde en sluitende aanpak wordt geboden voor een goede personeelsvoorziening in de (internationale) binnenvaart,

Zijn daartoe het volgende overeengekomen

1. Uitgangspunt is dat de individuele werkgever zelf verantwoordelijk is voor zijn personeelsvoorziening. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid tot reguliere bemiddeling door Arbeidsvoorziening, in casu het Centraal Arbeidsbureau Scheepvaart (CAS). Het Convenant voegt een extra mogelijkheid toe, waarvan werkgevers gebruik kunnen maken. In de navolgende bepalingen wordt met werkgevers uitsluitend die werkgevers bedoeld die van deze laatste mogelijkheid gebruik maken door ondertekening van de werkgeversverklaring (zie art. 4).

2. Werkgevers in de (internationale) binnenvaart zijn verplicht zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vijf weken na inwerkingtreding van het Convenant, de arbeidsplaatsen waarop zij vreemdelingen tewerkstellen, en/of hun vrije vacatures te melden bij het Centraal Arbeidsbureau Scheepvaart (CAS) te Rotterdam. De vacaturemelding bevat:

- reële functie-eisen;
- aanbidding van arbeidsvoorwaarden conform de CAO Binnenscheepvaart;
- de werkgeversverklaring van een baangarantie.

Werkgevers die tijdens de looptijd van het Convenant problemen krijgen met hun personeelsvoorziening, zonder dat er sprake is van verwijtbaarheid, zijn verplicht hun vacatures eveneens zo spoedig mogelijk te melden bij het CAS onder dezelfde voorwaarden.

Er is van verwijtbaarheid sprake bij:

- een tekort in de arbeidsvoorwaarden (niet naleven CAO/vaartijdenwet);
- een tekort in de arbeidsomstandigheden (niet naleven Arbeidsomstandighedenwet);
- een tekort in de arbeidsverhoudingen (niet handelen als een goed werkgever)³

3. Werkgevers bij wie sprake is van verwijtbaarheid conform art. 2 vallen niet langer onder de werking van dit Convenant. Indien zij een tewerkstellingsvergunning aanvragen, worden deze aanvragen normaal getoetst aan alle (dwingende en facultatieve) weigeringsgronden van de Wav. Verwijtbaarheid kan éénmalig worden opgeheven door alle regels van het Convenant alsnog na te leven.

Werkgevers worden, zolang zij vreemdelingen illegaal te werk stellen, uitgesloten van de dienstverlening in het kader van het Convenant.

4. Werkgevers geven schriftelijk een garantie aan het CAS dat zij ter vervulling van de gemelde vacature een contract van ten minste één jaar met de gebruikelijke proeftijd zullen aangaan met voor de functie geschikte werkoekenden die bij het CAS, Start Scheepvaart of een andere erkende intermediair⁴ staan ingeschreven, dan wel door Arbeidsvoorziening worden (om)geschoold. (bijlage 1).

Werkgevers hebben het recht maximaal twee maal op basis van argumenten een door het CAS, Start Scheepvaart of een andere erkende intermediair, voorgedragen passende en voor de functie geschikte werkoekende te weigeren. Werkgevers worden, indien zij tweemaal bovengenoemde werkoekenden ten onrechte niet op de gemelde vacature plaatsen, uitgeschreven bij het CAS. Bij een nieuwe vacaturemelding in het kader van het Convenant zal opnieuw aan de in art. 2 genoemde criteria voldaan moeten worden. Een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning

c.q. een verlenging zal alsdan wel volledig getoetst worden aan alle criteria van de Wav.

5. Werkgevers en werkgeversorganisaties zullen een aanmerkelijke inspanning leveren om de uitstroom van werknemers uit de bedrijfstak te beperken. Een beperking wordt beoogd van 1/3 van het aantal gemelde vacatures met een maximum van 10% van de totale jaarlijkse uitstroom (zie ook art. 14).

6. Arbeidsvoorziening zal op basis van de aangemelde vacatures een extra bemiddelingsinspanning en, indien er onvoldoende aanbod beschikbaar is, eveneens een extra scholingsinspanning leveren.

Arbeidsvoorziening zal in die situatie tevens een extra inspanning leveren om werkloos geworden matrozen uit de zeevaart om te scholen naar de binnenvaart.

Dit aanbod zal met prioriteit worden bemiddeld naar werkgevers die hun vacature conform art. 2 hebben aangemeld en de onder art. 4 genoemde garantie hebben afgegeven.

Arbeidsvoorziening zal door middel van opleiding (tezamen met de sectoropleiding) en bemiddeling gedurende de looptijd van het Convenant in 2/3 deel van het aantal aangemelde vacatures voorzien.

Arbeidsvoorziening i.c. het CAS zal streven naar een maximale inspanning om met Start Scheepvaart te voorzien in de behoefte aan flexibele arbeid.

7. Arbeidsvoorziening is bereid aan werkgevers een tijdelijke tewerkstellingsvergunning voor maximaal 12 maanden te verlenen, indien zij hun vacature conform art. 2 hebben gemeld. Indien noodzakelijk zal de tewerkstellingsvergunning worden verlengd.

8. Arbeidsvoorziening verbindt aan de tijdelijke tewerkstellingsvergunning, conform art. 11 lid 2 Wav, de volgende voorwaarden.

a. De werkgever pleegt voldoende eigen inspanningen om arbeidsplaatsen door op de arbeidsmarkt beschikbaar prioriteitgenietend aanbod te doen vervullen. Deze voorwaarde wordt nader geconcretiseerd in het afnemen van het door het CAS, Start Scheepvaart of andere erkende intermediairs verwezen aanbod.

b. De werkgever neemt beletselen voor de vervulling van de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod, gelegen in de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden weg. Dit betekent dat de werkgever aan wie een tewerkstellingsvergunning is verleend ten behoeve van de tewerkstelling van een vreemdeling, aan deze vreemdeling arbeidsvoorwaarden conform de CAO Binnenscheepvaart biedt op een controleerbare wijze. Bewijsstukken worden op verzoek van de afdeling TWV (periodiek) overgelegd.

9. Arbeidsvoorziening zal, indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden die aan de vergunning zijn verbonden, de tewerkstellingsvergunning intrekken c.q. niet verlengen.

10. Arbeidsvoorziening zal, in het geval een tewerkstellingsvergunning is ingetrokken na de vervulling van de vacature en diezelfde vacature binnen twee maanden opnieuw ontstaat zonder dat er sprake is van verwijtbaarheid bij de werkgever, binnen 3 werkdagen vanaf de melding van de vacature bij het CAS adequaat bemiddelen dan wel, indien er bij het CAS, Start Scheepvaart of andere erkende intermediairs geen passend en voor de functie geschikt aanbod aanwezig is, opnieuw een tewerkstellingsvergunning verlenen.

11. Partijen zullen een extra inspanning leveren om werkzoekenden (bijvoorbeeld via de Vakopleiding Logistiek en Transport) om te scholen om de instroom in de (internationale) binnenvaart te vergroten.

12. Partijen vormen een Stuurgroep Personeelsvoorziening Binnenvaart die toezicht houdt op de uitvoering van het Convenant. De Stuurgroep komt ten minste twee maal per jaar bijeen. (bijlage 2)

13. Partijen vormen een commissie, bestaande uit een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties, een vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties, en een vertegenwoordiger van Arbeidsvoorziening (bijlage 3). Arbeidsvoorziening zal tevens zorg dragen voor een ambtelijk secretaris ten behoeve van de commissie.

De taak van deze commissie is om:

A. in geval van twijfel bij Arbeidsvoor-

ziening, met betrekking tot een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning, aan de teammanager Tewerkstellingsvergunningen of aan de teammanager Bezwaar en Beroep van Arbeidsvoorziening Facilitair Bedrijf te adviseren over de volgende zaken:

a. de beoordeling op verwijtbaarheid van de werkgever wat betreft de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden indien deze een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning indient gedurende de looptijd van het Convenant (art. 2);
b. de beoordeling in hoeverre een werkgever, nadat hij voor de tweede keer een door het CAS, Start Scheepvaart of andere erkende intermediair verwezen werkzoekende niet heeft aangenomen, gegronde redenen heeft om beide keren de voorgedragen werkzoekenden te weigeren (art. 4);
c. de beoordeling in hoeverre een in het kader van dit Convenant afgesloten arbeidsovereenkomst om gegronde redenen is beëindigd.

B. te adviseren aan de Stuurgroep over knelpunten in de uitvoering van het Convenant.

14. Werkgevers en werknemersorganisaties onderzoeken de mogelijkheid van de vorming van een arbeidspool of van andere constructies voor het leveren van flexibele arbeid in de (internationale) binnenvaart, in de lijn van het Stichtingsakkoord over flexibele arbeid, die kunnen bijdragen aan het opheffen van de knelpunten in de personeelsvoorziening.

Werkgevers en werknemersorganisaties onderzoeken op welke wijze de uitstroom van personeel uit de (internationale) binnenvaart kan worden beperkt. Over de voortgang en de resultaten van het onderzoek wordt op de bijeenkomsten van de Stuurgroep gerapporteerd.
15. Het Convenant heeft vanaf de datum van ondertekening een looptijd van twee jaar. Ieder half jaar zal de Commissie aan de Stuurgroep rapporteren. Naar aanleiding van de derde rapportage zal de Stuurgroep bezien of verlening van het Convenant al dan niet gewijzigd noodzakelijk c.q. wenselijk is.

En hebben daartoe dit convenant ondertekend.

Het Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart,
A.N. Roos, directeur.
De Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart,
J.A. OosterhoV, voorzitter.
De Vereniging van Sleep- en Duwboot-eigenaren 'Rijn en IJssel',
J.A. Groenewold, voorzitter.
Het Nederlandsch Binnenvaartbureau,
N.P.J. Schuurman, voorzitter.
De Vervoersbond van de Federatie Nederlandse Vakbeweging,
F. Kloosterman, bestuurder binnenvaart
De Vervoersbond van het Christelijk Nationaal Vakverbond,
E. Jongsma, voorzitter.
Arbeidsvoorziening Nederland,
A. Troost, algemeen directeur.

Gedaan te Rotterdam op 28 april 1997.

Bijlagen bij het Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart:

1. Werkgeversverklaring Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart
2. Statuten Stuurgroep Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart
3. Statuten Commissie Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart

¹ Met vreemdeling wordt in dit Convenant bedoeld: de vreemdeling voor wie de werkgever vergunningplichtig is onder de Wav.

² Van de ongeveer 1800 werkgevers stellen slechts 69 vreemdelingen (illegaal) te werk. Zie pag. 7 Piersrapport (1995), opgesteld in opdracht van sociale partners in de sector.

³ Art. 1638z BW: 'Een werkgever is in het algemeen verplicht atgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

⁴ Onder erkende intermediair wordt verstaan een uitzend- of bemiddelingsorganisatie met een geldige vergunning van het CBA.

Bijlage 1

Werkgeversverklaring Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart

Werkgever

Verklaart hiermee,

1. dat hij bekend is met het Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart,
2. dat hij de verplichtingen die voor hem uit dit Convenant voortvloeien, nakomt.

Deze verplichtingen zijn:

- a. De werkgever meldt zo spoedig

mogelijk na inwerking treden van het Convenant zijn (vrije) arbeidsplaats als vacature bij het CAS, doch uiterlijk binnen 5 weken. Dit geldt ook voor een arbeidsplaats die bezet wordt door een vreemdeling. Dit geldt eveneens voor een vacature die na de inwerkingtreding van het Convenant ontstaat.

b. De vacaturemelding bevat reële functie-eisen en aanbieding van CAO-conforme arbeidsvoorwaarden.

c. De werkgever zal geen vreemdelingen meer illegaal te werk stellen.

d. De werkgever kent, indien een tijdelijke tewerkstellingsvergunning wordt verleend, de vreemdeling CAO-conforme arbeidsvoorwaarden toe, leeft de regels met betrekking tot de arbeidsomstandigheden na en draagt zorg voor goede arbeidsverhoudingen.

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden geldt dat de werkgever aan de vreemdeling het bruto-loon conform de CAO-Binnenscheepvaart uitbetaalt voor zowel de tijd die de vreemdeling daadwerkelijk op het schip werkt als voor de tijd die hij – in het kader van de systeemvaart – vrij is. Uitbetaling vindt plaats via overschrijving naar de bank/girorekening van de vreemdeling. Wordt volgens een ander, door de CAO toegestaan rooster gewerkt, dan zal de commissie, bestaande uit een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties, de werknemersorganisaties en Arbeidsvoorziening daarover aan de Teammanager Tewerkstellingsvergunningen adviseren.

Indien de vreemdeling via een buitenlandse uitzendbureau wordt ingeleend, worden de werkgeverslasten tezamen met de vergoeding voor de dienstverlening aan dit bureau betaald.

Ter controle op de naleving van het bovenstaande overlegt de werkgever, op verzoek van de teammanager Tewerkstellingsvergunningen van Arbeidsvoorziening Facilitair Bedrijf, relevante bewijsstukken (onder meer kopieën van de overschrijving van de beloning, een specificatie van het salaris, en kopieën van het vaartijdenboekje).

e. De werkgever zal een door het CAS, Start Scheepvaart of een andere erkende intermediair¹ op de arbeidsmarkt voorgedragen werkzoekende een contract aanbieden van minimaal één jaar (inclusief de gebruikelijke proeftijd). De werkgever kent de werknemer CAO-conforme arbeidsvoorwaarden

toe, leeft de regels met betrekking tot de arbeidsomstandigheden na en draagt zorg voor goede arbeidsverhoudingen.

f. Indien de werkgever voor de tweede keer zonder grond een door het CAS voorgedragen, passende en voor de functie geschikte werkzoekende weigert in dienst te nemen, vervalt de vacaturemelding. De werkgever heeft 'als spijtoptant' éénmalig het recht opnieuw zijn vacature te melden onder de in het Convenant genoemde voorwaarden.

Datum

Plaats.....

Handtekening werkgever.....

¹ Onder erkende intermediair wordt verstaan een uitzend- of bemiddelingsorganisatie met een geldige vergunning van het CBA.

Bijlage 2

Statuten Stuurgroep Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart

1. Op grond van art. 12 van het Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart wordt een Stuurgroep gevormd, bestaande uit een vertegenwoordiger van de partijen bij het Convenant.
2. De gezamenlijke vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, van werknemersorganisaties en van Arbeidsvoorziening hebben ieder één stem.
3. De taak van de Stuurgroep is:
 - a. het toezicht op het functioneren van het Convenant;
 - b. het benoemen van de leden van en het toezicht houden op de Convenantscommissie;
 - c. het oplossen van knelpunten binnen het kader van het Convenant;
 - d. het doen van voorstellen ter oplossing van knelpunten die over het Convenantskader heengaan;
 - e. het evalueren van de werking van het Convenant na anderhalf jaar en op basis daarvan adviseren aan partijen over mogelijke verlenging van het Convenant.
4. Gestreefd wordt naar consensus. Bij gebrek aan consensus wordt – desgewenst – het minderheidsstandpunt in het advies vermeld.
5. Arbeidsvoorziening draagt zorg voor het voorzitterschap en secretariaat van de Stuurgroep.
6. De Stuurgroep vergadert ten minste twee maal per jaar.

Bijlage 3**Statuten Commissie Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart**

1. Op grond van art. 13 van het Convenant Personeelsvoorziening Binnenvaart wordt door de Stuurgroep een commissie benoemd, bestaande uit één vertegenwoordiger van werkgeversorganisaties, één vertegenwoordiger van werknemersorganisaties, één vertegenwoordiger van Arbeidsvoorziening als voorzitter en een ambtelijk secretaris van Arbeidsvoorziening.

2. De taak van de commissie is:

a. op verzoek van de teammanager Tewerkstellingsvergunningen of van de teammanager Bezwaar en Beroep van Arbeidsvoorziening Facilitair Bedrijf – in geval van twijfel in het kader van een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning – te adviseren over:

- de mate van verwijtbaarheid van de werkgever wat betreft de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden, indien deze gedurende de looptijd van het Convenant een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning indient;
- de beoordeling in hoeverre een werkgever, nadat hij voor de tweede keer een door het CAS, Start Scheepvaart of andere erkende intermediair voorgedragen kandidaat heeft afgewezen, gegronde redenen heeft gehad om beide keren de voorgedragen werkzoekende te weigeren;
- de beoordeling in hoeverre een in het kader van het Convenant afgesloten arbeidsovereenkomst om gegronde redenen is beëindigd, voorzover daarop een aanvraag tewerkstellingsvergunning volgt;
- de vraag of, indien een werkgever een ander werkrooster kiest dan de systeemvaart, dit werkrooster conform de CAO is, en of de arbeidsvoorwaarden marktconform zijn.

b. Op eigen initiatief de Stuurgroep te adviseren over knelpunten in de uitvoering van het Convenant.

c. Ieder half jaar te rapporteren aan de Stuurgroep over de voortgang van de uitvoering van het Convenant.

3. De commissie brengt in de gevallen onder art. 2 sub a binnen een periode van vier weken na ontvangst van het verzoek advies uit. In dat kader heeft de commissie het recht om de desbetreffende werkgever en vreemdeling enerzijds en Arbeidsvoorziening anderzijds te horen.

4. Gestreefd wordt naar consensus. Bij gebrek aan consensus wordt – desgewenst – het minderheidsstandpunt in het advies vermeld.

5. De commissie vergadert ten minste drie keer per jaar.