

Vergaderjaar 2014–2015

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 1906

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 september 2014

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij twee fiches, die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche 1: Mededeling gegevensuitwisselingsstructuur (CISE) voor maritieme bewaking (Kamerstuk 22 112, nr.1905)

Fiche 2: Richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de Binnenvaart

De Minister van Buitenlandse Zaken,
F.C.G.M. Timmermans

Fiche: Richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart

1. Algemene gegevens

a) Titel voorstel

Richtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van de Europese Overeenkomst betreffende de regeling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart die is gesloten door de Europese Binnenvaart Unie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF)

b) Datum ontvangst Commissiedocument

7-7-2014

c) Nr. Commissiedocument

COM(2014) 452

d) Pre-lex

http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=nl&DosId=1042153

e) Nr. impact assessment Commissie en Opinie Impact-assessment Board

SWD (2014) 226

SWD (2014) 227

f) Behandelingstraject Raad

Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (WSBVC)

g) Eerstverantwoordelijk ministerie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

h) Rechtsbasis

Artikel 155, lid 2 VwEU (Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie).

Het betreft een zogenoemde sociale partners richtlijn. De sectorale sociale partners zijn op EU niveau de tekst van de bijlage overeengekomen. De Raad kan de overeengekomen bijlage niet amenderen. De tekst van de richtlijn is wel onderwerp van onderhandeling.

i) Besluitvormingsprocedure Raad

Gekwalificeerde meerderheid

j) Rol Europees parlement

In kennis stellen

2. Essentie voorstel

• Inhoud voorstel

De tekst van de bijlage behorende bij de voorgestelde richtlijn is een zogenoemde sociale partner overeenkomst die de sectorale sociale partners zelf overeengekomen zijn. De overeenkomst (bijlage van de richtlijn) is gesloten door de Europese Binnenvaart Unie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF). De Europese Commissie heeft de representativiteit van deze koepelorganisaties onderzocht en deze voldoende representatief gevonden.

De voorgestelde richtlijn is een specifieke richtlijn zoals genoemd in artikel 14 van de algemene Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG en bevat meer specifieke voorschriften m.b.t. arbeids- en rusttijden en medische keuring in de binnenvaart.

De voorgestelde voorschriften gelden, in tegenstelling tot de huidige regelgeving, voor alle werknemers aan boord van een binnenvaartschip, zowel het nautische als het niet-nautische personeel. Alleen voor de passagiersvaart zijn afwijkende normen mogelijk.

De regels zijn niet van toepassing op de arbeid van de zelfstandige schipper zonder personeel. Wat zzp'ers betreft is alleen de schipper/eigenaar als zodanig te beschouwen. De overige bemanning wordt in arbeidsrechtelijke zin, ook als die zzp'ers zijn, gekwalificeerd als werknemers.

Arbeids- en rusttijden

Met betrekking tot *arbeidstijd* geldt op dit moment voor een bemanningslid van 18 jaar en ouder één norm, een gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week, over 52 weken. Deze norm geldt *alleen voor werknemers*. Het richtlijnvoorstel voegt daar een aantal normen aan toe, eveneens alleen van toepassing op arbeid door werknemers:

- een maximale dagelijkse arbeidstijd van 14 uur;
- een maximum arbeidstijd in één week van 84 uur;
- een norm voor het maximaal aantal dagen dat achtereenvolgend mag worden gewerkt (31);
- een set compensatiebepalingen, waarmee bepaald wordt hoeveel rust er staat tegenover elke dag waarop arbeid wordt verricht aan boord;
- een maximale arbeidstijd binnen de nachttijd (23:00 – 06:00 uur) van 42 uur per week.

Met betrekking tot *rusttijd* geldt op dit moment voor een bemanningslid van 18 jaar en ouder een dagelijkse rusttijd van 8 tot 12 uur, die, afhankelijk van het soort vaart niet (dagvaart, A1, maximaal 14 uren), gedeeltelijk (semi-continuvaart, A2, maximaal 18 uren) of geheel tijdens de vaart genoten mag worden (continuvaart, B, maximaal 24 uren).

Deze normen – gebaseerd op de regelgeving van de Centrale Commissie voor de Rijnvaart (CCR)¹ – gelden *voor werknemers en zelfstandigen*. Het richtlijnvoorstel kent twee nieuwe normen, alleen van toepassing op arbeid door werknemers:

- Een dagelijkse rusttijd van 10 uur, waarvan 6 uur ononderbroken
- Een wekelijkse rusttijd van 84 uur.

De gewerkte uren worden door de werkgever en werknemer gezamenlijk vastgesteld. Nader aandacht zal nog moeten worden besteed aan de vraag hoe de huidige CCR-regels zich verhouden met die welke in het richtlijnvoorstel worden gesteld aangezien dit niet naadloos op elkaar aansluit.

Medische keuring

Artikel 18 van de Arbowet regelt dat de werkgever verplicht is de werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (Preventief Medisch Onderzoek, PMO). Voor de binnenvaart is dit niet verder uitgewerkt. Als er al sprake is van PMO, is de gangbare frequentie eens in de vier jaar.

¹ Nederland, Duitsland, België, Frankrijk en Zwitserland.

Het richtlijnvoorstel geeft werknemers het recht op een *jaarlijkse*, door de werkgever te financieren medische keuring, waarbij vooral moet worden gelet op de symptomen of beperkingen die kunnen samenhangen met het werk aan boord met minimale dagelijkse rusttijden en /of minimale rustdagen. Deze keuring kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.

• *Impact assessment Commissie*

De Commissie heeft een impact assessment laten uitvoeren. Qua *economische gevolgen* zal het de oneerlijke concurrentie beperken, omdat het voorstel voorziet in gemeenschappelijke definities en de werkurenlimieten.

Gevolgen mkb. De meeste mobiele werknemers zijn werkzaam in kleine en middelgrote organisaties. »Het mkb is voorstander van de richtlijn, vanwege de harmonisatie van normen.

Sociale gevolgen. Er zal een verbetering optreden van de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de Europese binnenvaart, die werken in landen met minder beschermende bepalingen inzake arbeidstijd.

Uitvoering en kosten. Door het gemeenschappelijk vaststellen van de gewerkte uren door werkgever en werknemer kan een doeltreffende controle plaatsvinden door de Inspectie, die geen extra administratieve lasten voor de exploitant met zich meebrengt. Ook voor de inspectie wordt geen verhoging van de inzet verwacht.

3. Nederlandse positie ten aanzien van het voorstel

a) Essentie Nederlands beleid op dit terrein

Het Nederlandse beleid is gericht op een concurrerende binnenvaart die veilig (in- en extern) opereert. Regelgeving moet een goed evenwicht vormen tussen het bewerkstelligen van veiligheid en gezondheid enerzijds en een goede bedrijfsvoering anderzijds.

a) Beoordeling + inzet ten aanzien van dit voorstel

De arbeidstijden voor de binnenvaart worden in Nederland geregeld in het Arbeidstijdenbesluit vervoer dat voortvloeit uit de Arbeidstijdenrichtlijn uit 2003. De rusttijden voor de binnenvaart worden geregeld in het Arbeidstijdenbesluit vervoer dat als basis de desbetreffende CCR-regelgeving kent. De periodieke medische keuring van werknemers wordt via de Arbowet geregeld.

De voorgestelde voorschriften gelden, in tegenstelling tot de huidige regelgeving, voor alle werknemers aan boord van een binnenvaartschip, zowel het nautische als het niet-nautische personeel. De regels zijn niet van toepassing op de arbeid van de zelfstandige schipper zonder personeel. Wat zzp'ers betreft is alleen de schipper/eigenaar als zodanig te beschouwen. De overige bemanning wordt in arbeidsrechtelijke zin, ook als die zzp'ers zijn, gekwalificeerd als werknemers. Opgemerkt dient te worden dat in de Nederlandse binnenvaartsector relatief veel zzp'ers werkzaam zijn.

In principe is Nederland van mening dat de voorgestelde regels niet verder zouden moeten gaan dan strikt noodzakelijk is voor het bewerkstelligen van veiligheid en gezondheid, het doel van de Arbeidstijdenrichtlijn. Het lijkt er op dat de regels met betrekking tot arbeids- en rusttijden en medische keuring verder gaan.

Verder zal het leiden tot meer regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden. Ook moet geconstateerd worden dat, als het gaat om beperking van de arbeidstijd, het richtlijnvoorstel het verschil tussen zelfstandigen en werknemers vergroot en het niet duidelijk is wat hiervan de marktgevolgen zullen zijn.

Nederland vindt het echter van belang dat er een gelijk speelveld gecreëerd wordt voor werknemers in de binnenvaartsector. Zo kan er eerlijke concurrentie in de binnenvaart plaats vinden. Nederland vindt het bovendien belangrijk dat de sociale partners op eigen initiatief onderhandelingen gevoerd hebben over deze elementen en tot een overeenkomst gekomen zijn. De Nederlandse brancheorganisaties zijn goed betrokken geweest bij het tot stand komen van de overeenkomst tussen EBU, ESO en ETF en staan hier volledig achter. Nederland is van mening dat de voordelen tegen genoemde bezwaren opwegen en staat daarom positief tegenover het voorstel.

b) Eerste inschatting van krachtenveld

Gegeven de basis van het voorstel, wordt het voorstel breed gedragen.

4. Beoordeling bevoegdheid, subsidiariteit en proportionaliteit

a) Bevoegdheid

De EU heeft naar de mening van Nederland een bevoegdheid om op te treden.

Nederland kan zich vinden in de gekozen rechtsbasis (artikel 155, lid 2 VwEU).

b) subsidiariteit

Het kabinet oordeelt positief over de subsidiariteit van dit voorstel. Het gewenste resultaat, namelijk een gelijk speelveld voor werknemers in deze sector op het gebied van veiligheid gezondheid en bedrijfsvoering kan alleen door middel van een Europese aanpak worden bereikt. Een aanpak op Europees niveau is dan ook vereist.

c) proportionaliteit

Wat het kabinet betreft gaan de voorstellen van de Commissie verder dan strikt noodzakelijk zou zijn geweest voor het bewerkstelligen van de veiligheid en gezondheid voor werknemers in de binnenvaartsector. Echter, gezien het feit dat de sectorale sociale partners op eigen initiatief tot deze overeenkomst zijn gekomen, oordeelt het kabinet positief over de proportionaliteit van dit voorstel.

5. Financiële implicaties, gevolgen voor regeldruk en administratieve lasten

a) Consequenties EU-begroting

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de EU-begroting

b) Financiële consequenties (incl. personele) voor rijksoverheid en/ of decentrale overheden

Geen

c) Financiële consequenties (incl. personele) voor bedrijfsleven en burger

Bij het effectueren van het recht op een kostenloze jaarlijkse medische keuring door de werknemer: kosten voor het bedrijfsleven van de medische keuringen (honderd tot enkele honderden Euro's per werknemer) en het arbeidsverzuim daardoor. De jaarlijkse medische keuringen zijn een keuze van de branche zelf. Ook het bedrijfsleven is het hier dus mee eens.

d) Gevolgen voor regeldruk/administratieve lasten voor rijksoverheid, decentrale overheden, bedrijfsleven en burger

Mogelijk meer administratieve lasten voor de schipper/ondernemer

e) Gevolgen voor concurrentiekracht

Positieve effecten binnen de branche (meer level playing field). De eventuele marktgevolgen van het niet van toepassing zijn van de richtlijn op zelfstandigen, zal nog nader moeten worden gezien. Zie ook onder 3 b.

6. Implicaties juridisch

a) Consequenties voor nationale en decentrale regelgeving en/of sanctionering beleid (inclusief toepassing van de lex silencio positivo)
Aanpassing van de nationale regelgeving: Arbeidstijdenbesluit vervoer, Binnenvaartregeling (arbeids- en rusttijden), Arbobesluit (jaarlijkse medische keuring).

b) Gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen, incl. NL-beoordeling daarvan
N.v.t.

c) Voorgestelde implementatietermijn (bij richtlijnen), dan wel voorgestelde datum inwerkingtreding (bij verordeningen en besluiten) met commentaar t.a.v. haalbaarheid

De inwerkingtreding van de richtlijn is bepaald op 31 december 2016. Dit lijkt Nederland haalbaar, mits het richtlijnvoorstel uiterlijk op 31 december 2015 wordt aangenomen.

d) Wenselijkheid evaluatie-/horizonbepaling

De overeenkomst zal door de Europese sociale partners na 2 jaar (31-12-2018) worden geëvalueerd.

7. Implicaties voor uitvoering en/of handhaving

a) uitvoerbaarheid

Uitvoerbaar. De registratie van de arbeids- en rusttijden zal wel uitgebreider gedaan moeten worden.

b) handhaafbaarheid

Door complexere regelgeving zal de handhaving ook wat ingewikkelder worden. De naleving van een deel van de regels – m.n. de compensatiebepalingen – zal sectoraal geschieden.

8. Implicaties voor ontwikkelingslanden

Geen