



**FAIR
TRANSPORT
YES!**

VISIE OP EERLIJK VERVOER

In heel Europa



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
Social dumping	6
ETF visie sector Spoor	9
ETF visie sector Havens	12
ETF visie sector Luchtvaart	14
ETF visie sector Transport en Logistiek	16
ETF visie sector Openbaar Vervoer	19
ETF visie sector Vervoer over de weg	21
ETF visie sector Binnenvaart	25
ETF visie sector Zeetransport	27

INLEIDING

De visie “Eerlijk vervoer in heel Europa” is onderdeel van de Fair Transport Europe campagne. Deze campagne is gestart vanuit de behoefte om Europese afspraken te maken over vervoer in de breedste zin van het woord. Het betreft hier vervoer over de weg, maar ook over het spoor en aanverwante sectoren als transport en logistiek. Er zijn Europees gezien grote verschillen in de werkomstandigheden van werknemers en deze staan onder grote druk. Hier moet verandering in komen, want zolang we geen appels, een paar schoenen of onszelf via e-mail kunnen versturen hebben we de miljoenen werknemers in de transportsector nodig in Nederland, maar ook zeker daar buiten.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

- Komen tot één definitie van social dumping en beleid om dit tegen te gaan.
- Europese wijze van controleren door inspecties en een eenduidig sanctiebeleid.
- Wetgeving ontwikkelen en aannemen tegen schijnzelfstandigheid.
- Sociale en arbeidsvoorwaardelijke wetgeving ontwikkelen om concurrentie binnen de vrije arbeidsmarkt tegen te gaan.
- Een Europese erkenning voor vakbonden en hun recht om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden.

De bedoeling van de campagne “Eerlijk vervoer Europa” is dus om een einde te maken aan onaanvaardbare handelspraktijken die leiden tot sociale dumping en loondumping. Wij verzoeken de Europese Commissie te zorgen voor eerlijke concurrentie in de verschillende takken van vervoer en erop toe te zien dat werknemers op gelijke voet behandeld worden (we denken dan aan het beginsel van gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden), ongeacht hun land van herkomst.

De FNV is benaderd hieraan mee te doen en draagt hieraan bij door mee te doen aan de campagne door werknemers in de sector bewust te maken van het belang van Europese afspraken. Deze visie is deels een vertaling van de Europese visie, maar het is vooral een visie op de problemen die er in de vervoerssectoren in Nederland spelen. Uiteraard zijn naast de problemen ook diverse oplossingen benoemd. Wij hopen dat de Nederlandse regering zich positief zal uitspreken over deze campagne.

SOCIAL DUMPING

Social Dumping komt voor op het moment dat bedrijven de mogelijkheden misbruiken van de vrije markt en van de vrije beweging van werknemers binnen de EU. Dit met het doel om de bestaande arbeidsvoorwaarden te ondermijnen, dan wel te ontwijken. Of zij maken op een oneerlijke wijze gebruik van de gaten binnen de wetgevingen. Daardoor verwerven zij concurrentievoordeel ten opzichte van bonafide bedrijven. Sommige werkgevers nemen de minst beschermde werknemers in dienst met de goedkoopste arbeidsvoorwaarden en slechte arbeidsomstandigheden om zo hun winst te verhogen en daardoor te voorkomen, of de mogelijkheden te verkleinen, dat er een collectieve werknemersvertegenwoordiging ontstaat. Dit wordt dan geografisch ingevuld door het fenomeen van het vestigen van bedrijven in landen die goedkopere voorwaarden hanteren. Op sectoraal niveau is social dumping zichtbaar als werkgevers hun personeelsbestand inkrimpen door het inzetten van uitzendkrachten, payroll, schijnzelfstandigen, het weren van vakbonden en onzekere vormen van arbeidscontracten.

BEËINDIG SOCIAL DUMPING - ZORG VOOR EERLIJKE ARBEIDSONSTANDIGHEDEN

Het politieke landschap in heel Europa, maar zeker na de uitslag van de laatste Euro Parlement verkiezingen, hebben binnen Europa een groeiend scepticisme veroorzaakt. Het parlement heeft dit scepticisme door hun beleid terecht bewezen. Sinds het begin van de privatisering van de Europese Vervoersmarkt in Europa zijn onderwerpen als social dumping en arbeidsvoorwaarden steeds urgenter geworden. Zij hebben hun plaats ingenomen op de lijst van controversiële en meest bedebateerde onderwerpen, en dat is ook terecht.

Problemen tengevolge van sociale dumping zijn bedreigend en met ernstige consequenties - niet alleen voor vervoers werknemers, maar tevens voor de samenhang van de EU. In veel landen wordt sociale dumping een van de hoofdargumenten welke gebruikt worden door EU sceptische bewegingen of politieke partijen om te benadrukken wat de schade is voor de interne markt. Als deze onderwerpen niet onmiddellijk en op een deugdelijke wijze worden benoemd dan zullen de resultaten tot gevolg hebben dat het euro-scepticisme zal stijgen. De praktijk van de grensoverschrijdende sociale dumping bedreigt de Europese samenhang en het goed functioneren van het vrije verkeer van werknemers en diensten. Elk jaar worden migranten te werk gesteld in de bouw, de vleesindustrie, het vervoer en vele andere sectoren zonder sociale bescherming, bedroevende lonen en onmenselijke leefomstandigheden.

Het Europese beleid is ver verwijderd van een sociale samenhang. Het privatiseren van de Europese vervoersmarkt heeft niet tot gevolg gehad dat er de nodige samenhang ontstond. Dit heeft tot gevolg: een stijgende concurrentie, geen sociale harmonisatie binnen de EU landen met betrekking tot arbeidscontracten en arbeidsomstandigheden. Er dient passende aandacht te zijn voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en dat dezelfde sociale rechten gaan gelden voor alle werknemers binnen Europa.

De verschillen tussen de arbeids- en sociale structuren, tussen de EU landen onderling, blijven significant groot. Dit, samen met de slechte en inefficiënte controlemechanismen binnen de huidige EU wetgeving, hebben gaten gecreeerd binnen de wetgeving die oneerlijke concurrentie en sociale dumping mogelijk maken. Dit heeft geleid tot praktijken van postbus bedrijven, schijnzelfstandigen, illegale uitzendbureau's enz.

Social dumping praktijken zijn niet alleen het probleem van arbeiders. De goedwillende bedrijven verliezen de concurrentiestrijd met de bedrijven die zich schuldig maken aan social dumping. De nationale sociale wetten en belastingen worden serieus ondermijnd en ontweken. De ETF roept daarom alle bonafide werkgevers op, om in samenwerking met de ETF, te eisen dat er effectieve antwoorden worden gevonden om een eerlijk 'level playing field' te creëren voor arbeiders en bedrijven. De Europese Sociale Dialoog kan worden uitgebreid tot een platform voor ontwikkelingen in die richting, zonder vooringenomenheid over de wetgevende rol die de Commissie hierin zou moeten nemen.

VOORSTEL 1

Het overeenkomen van een definitie voor social dumping en een opwaartse harmonisatie van sociale wetgeving voor de vervoerssector.

Om het vrije verkeer van werknemers en diensten te laten functioneren moet de EU sociaal samenhang hebben. Wij willen een opwaartse harmonisatie van de fiscale wetgeving en de nationale sociale- en arbeidswetgeving, welke relevant is voor het vervoer. Daarnaast ook de rechten van de werknemers waarborgen met als doel een belangrijke bijdrage leveren aan een normaal level playing field voor de sector.

VOORSTEL 2

Revisie van de Posting of Workers Directive 96/71/EC.

Revisie van de Posting of Workers Directive met als doel de hogere specifieke eisen op te nemen waaraan de vervoers werknemers moeten voldoen.

VOORSTEL 3

EU maatregelen om te garanderen dat er een uniforme wijze van controle is. Dit met betrekking tot het arbeidsrecht en de sociale wetgeving binnen het vervoer in alle EU landen.

Eensluidende implementatie en naleving van bestaande sociale wetgeving is vereist, zeker ten opzichte van de Posting of Workers Directive 96/71/EC en de Rome I Regulation 593/2008/EC op onderwerpen zoals loon, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Controle en nalevingsmogelijkheden dienen te worden uitgebreid en meer efficiënt gemaakt om zo betere medewerking en coördinatie te verkrijgen tussen de EU lidstaten.

ETF stelt voor:

- Een Europees platform om de inspecties te monitoren.
- Een Europees platform voor arbeidsinspecties die het illegale werk monitoren. De grensoverschrijdende samenwerking te bevorderen en om postbus bedrijven, en soortgelijke constructies, te elimineren. Als ook te letten op de uitbetaling van lonen en de arbeidsvoorwaarden (inclusief de werk- en rusttijden).
- De vervolging te harmoniseren en het realiseren van een afschrikkingseffect door hogere boetes en straffen.
- Investeren in een internationale uitwisseling en monitoring van inspecteurs.
- Meer trainingsprogramma's ter ondersteuning van inspecteurs en nalevingspersoneel.

VOORSTEL 4

Aannemen van EU maatregelen om monitoring en naleving van de arbeids- en rusttijdenwetgeving voor alle vervoersmodaliteiten m.b.t. betere werk- en uitvoeringsveiligheid.

De bestaande wetgeving compleet maken. Aannemen van nieuwe wetgeving om verplichte controles en naleving van de arbeids- en rusttijden voor alle transport modaliteiten mogelijk te maken. Controles binnen de internationale grensoverschrijdende bedrijven, maar ook wetgeving maken m.b.t. ontwerp en uitrusting van alle voertuigen met de nodige digitale instrumenten welke een effectieve controle mogelijk maken. Het mogelijk maken van effectieve informatie uitwisseling tussen nalevingsautoriteiten over de grenzen heen.

VOORSTEL 5

Bestaande wetgeving aanpassen zodat bij een aanbestedingstraject uitgesloten is dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden worden uitgekleeft en er geen banenverlies optreed.

Wetgeving moet worden aangepast zodat de overgang van personeel verplicht is en tevens de bestaande rechten van de werknemers garandeert, dit moet voor de gehele periode van de gunning duren. In de bestekken dient verplicht te worden gesteld dat elke partij die inschrijft ook de echte bestaande actuele arbeidsvoorwaarden handhaven.

VOORSTEL 6

Wetgeving aannemen tegen schijnzelfstadigheid.

Het belangrijkste kenmerk van zelfstandigen is onafhankelijkheid. Werkgevers gebruiken zelfstandigen om te voorkomen dat zij belastingen, cao's en sociale premies moeten betalen. Op hetzelfde moment is het duidelijk dat deze zelfstandigen werknemers zijn, ze zijn namelijk niet onafhankelijk en werken in opdracht voor een werkgever. Daarom is er duidelijke wetgeving nodig om dit fenomeen uit de wereld te helpen.

VOORSTEL 7

Europese Sociale Zekerheidskaart.

Het introduceren van een Europese Sociale Zekerheidskaart om het gemakkelijk te maken om informatie uit te wisselen en zo een Europees waarschuwingssysteem op te zetten tegen illegale arbeid.

VOORSTEL 8

Een sociale voorgangsclausule opstellen welke de geïntegreerde sociale en arbeidsrechten waarborgt binnen het principe van vrije beweging op de EU arbeidsmarkt.

Het introduceren van een sociale vooruitgangsclausule, in de vorm van een protocol, als aanhang aan de Europese Verdragen zou een sterk instrument kunnen zijn tegen social dumping. Dit Protocol moet de primare status van de fundamentele rechten verduidelijken, welke gerespecteerd moeten worden in alle dagelijkse activiteiten van de Unie. EU economische vrijheid moet geen precedent zijn voor fundamentele rechten en sociale vooruitgang.

Artikel 1 van de Charter of Fundamental Rights of the European Union verklaart dat menselijke waardigheid onschendbaar is en dat dit moet worden gerespecteerd en beschermd. Artikel 31 van Het Charter garandeert elke werknemer het recht op arbeidsomstandigheden welke zijn/haar gezondheid, veiligheid en waardigheid respecteert. Elke werknemer heeft het recht op een maximum aan arbeidsuren, op wekelijkse en dagelijkse rust en op een jaarlijkse periode van betaalde vakantie. Deze rechten zijn fundamentele rechten welke altijd dienen te worden gerespecteerd. Het principe van vrije beweging van arbeiders (artikel 45 TFEU) de vrijheid van vestiging (artikel 49 et seq. TFEU) en de vrijheid van verlening van diensten (article 56 et seq. TFEU) moeten dan plaatsmaken voor deze fundamentele rechten.

VOORSTEL 9

Het erkennen van vakbonden en hun recht om te onderhandelen binnen collectieve arbeidsvoorwaarden.

Ondanks dat alle EU landen de "belangrijkste" conventies van de International Labour Organisation hebben goedgekeurd, erkennen sommige werkgevers nog steeds niet de vakbonden en hun recht om werknemers lid te maken van de vakbond en te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden. Daarom roept de ETF de EU besluitvormende organen op de erkenning van de vakbonden te versterken in alle sectoren en het stakingsrecht te waarborgen en te respecteren



ETF-VISIE SECTOR SPOOR

PROBLEMEN

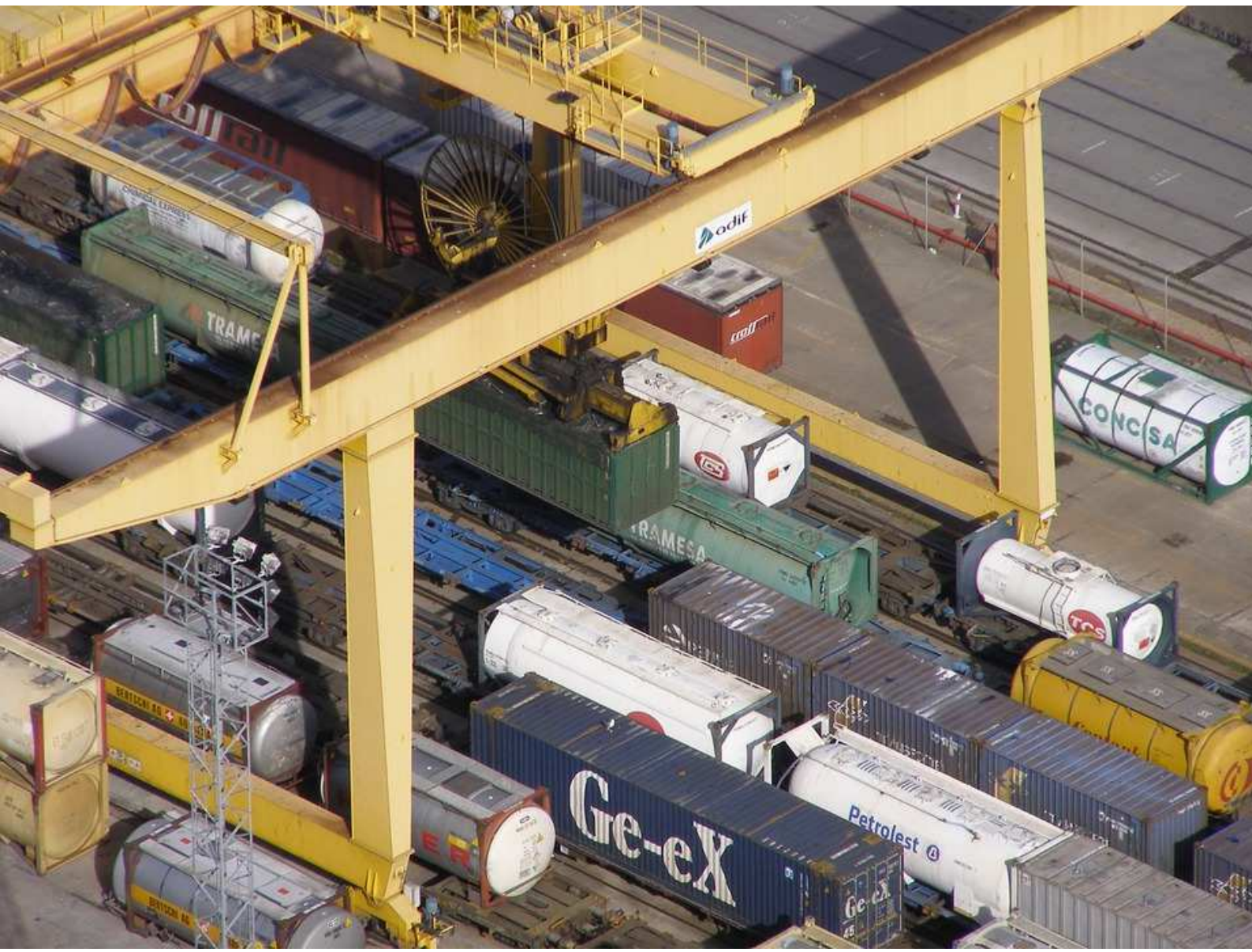
De spoorwegsector ondervindt op dit moment een stijgend aantal aanvallen, die steeds uitgebreider worden door de vorming van een internationale markt, steeds meer spoorwegbedrijven moeten met elkaar concurreren. De volgende vormen van social dumping binnen Europees grensoverschrijdend niveau en op nationaal niveau zijn al waargenomen in de spoorwegsector.

1. Binnen het openbaar aanbesteden van het passagiersvervoer worden de biedingen vaak gedaan op basis van de goedkoopste arbeidsvoorwaarden. De aanbestedende overheden gunnen in de regel op basis van de laagste prijs die in het algemeen tot gevolg heeft dat het niveau van de sociale omstandigheden naar beneden gaat. Dit gaat gebeuren ook bij de gevestigde bedrijven en leidt tot baanonzekerheid.
2. Oneerlijke concurrentie tussen spoorwegbedrijven leidt tot het niet respecteren van rij- en rusttijden. De werknemers moeten meer uren werken zonder goede rust, wat tot gevolg heeft dat machinisten de veiligheid daardoor niet kunnen garanderen. Hiervan is steeds meer bewijs beschikbaar. Deze vorm van social dumping is vooral een probleem bij grensoverschrijdende diensten, omdat er geen regels voor zijn en de mogelijkheden van het monitoren of naleven moeilijk uit te voeren is.
3. Het steeds verder verlagen van de lonen is waargenomen in grensoverschrijdende diensten. Machinisten en conducteurs met lagere lonen worden gesignaleerd op het netwerk van landen met hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden dan in hun eigen land. Dit gaat zowel vracht- als passagiersvervoer aan en veroorzaakt een neerwaartse spiraal in de landen met hoge loonkosten welke daardoor onder druk worden gezet. De volgende stap zal zijn dat spoorwegbedrijven bedrijven kopen of winnen via aanbesteding in de lage lonen landen en vervolgens de diensten in hun eigen land zullen gaan uitvoeren met werknemers uit de lage loonlanden en dus de nationale banen in gevaar brengen.
4. De inmiddels geaccepteerde praktijk om banen elders onder te brengen o.a. schoonmaak, catering, on board staf op nachttreinen, het onderhoud van het spoorwegnetwerk en de toename van het inhuren van uitzendkrachten, zelfs op een permanente basis, van o.a. machinisten, conducteurs en treinrangeerders veroorzaakt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Flexcontracten worden steeds meer gebruikt als een methode om in de kosten te snijden, ten koste van kwalitatieve opleidingen, decente work condities en de veiligheid.
5. Schijnzelfstandigen moeten zelf zorgen voor hun sociale zekerheid, gezondheidszorg, enz. En uiteraard vallen zij niet onder de werkingssfeer van de cao. Ze dragen zelf het werknemersrisico. In de spoorwegsector bieden zelfstandigen hun diensten aan, via internet, aan meerdere spoorwegbedrijven. Deze praktijken, welke naar verwachting zullen stijgen in de nabije toekomst, kunnen problemen veroorzaken. Niet alleen als het gaat om social dumping maar ook als het gaat om veiligheid. Los van het probleem van de controle op werk- en rusttijden en overige arbeidsvoorwaarden, is er ook het probleem van de controle op fatsoenlijke opleiding en kennis van het veiligheidssysteem van het spoorwegbedrijf waar men op dat moment voor werkt. Met als gevolg dat er problemen ontstaan als deze zelfstandige voor meer dan 1 bedrijf werkt.
6. De Machinisten regelgeving 2007/59/ EC regelt geen verplichte duur van de opleiding met als gevolg dat er tussen de landen, maar ook de bedrijven, een verschil in opleidingsduur ontstaat variërend van enkele weken tot 8 maanden. Alle uitvoerende opleiders geven aan dat een opleiding tot machinist niet mogelijk is binnen een paar weken zelfs niet binnen een paar maanden. Om geld te besparen wordt de veiligheid in gevaar gebracht en worden zo, de bedrijven de hoog gekwalificeerde opleidingen voor machinisten verzorgen, op de proef gesteld.

7. Met het creëren van een internationale markt voor rijdend materiaal, onderhoudsdiensten, en diensten volgens het ECM systeem (Entities in Charge of Maintenance) zien we aanzienlijke kwaliteitsverschillen tussen het onderhoud uitgevoerd tussen de ECM werkplaatsen. Bedrijven snijden in de kosten door het onderhoud te laten uitvoeren in landen met lage lonen. Dat resulteert in social dumping, doordat de lagere kosten zijn gebaseerd op onvoldoende opleidingen voor onderhoudspersoneel binnen de werkplaatsen.
8. Het ontbreken van Europese regelgeving voor gekwalificeerde opleidingen voor veiligheidspersoneel op het spoor, anders dan de machinisten, leidt tot oneerlijke concurrentie tussen bedrijven die investeren in hoog gekwalificeerde opleidingen en bedrijven die besparen op opleidingen. Het is niet zo dat alleen bedrijven aansprakelijk zijn bij ongevallen en dus risicodragers zijn. Ook het uitvoerende spoorwegpersoneel is aansprakelijk en riskeert dus een strafrechtelijke aansprakelijkheid. Daarom zijn voldoende opleidingen noodzakelijk.

DOEL VAN DE CAMPAGNE VOOR DE ETF

Pas de bestaande wetgeving aan ter voorkoming van elke vorm van social dumping in de spoorwegsector, garandeer veilige uitvoering, hoog gekwalificeerde dienstverlening en goede arbeidsvoorwaarden. Ontwikkel de benodigde instrumenten voor een verplichte invoering en controle te realiseren.



OPLOSSINGEN AANGEDRAGEN DOOR DE ETF

1. Artikel 4(5) en 4(6) van de Europese wetgeving nr. 1370/2007 (zogenaamde PSO Regulation) verklaart dat wanneer openbare aanbesteding van (spoor) openbaar vervoerdiensten plaatsvindt, de inschrijvers het zittende personeel mogen overnemen. Zij zijn niet verplicht het personeel over te nemen naar de nieuwe organisatie. Tevens moeten zij het sociale niveau handhaven van het personeel, vastgelegd in het artikel 16 en 17. Naar de mening van de ETF moet het verplicht worden in de bestekken op te nemen dat het personeel mee over gaat naar de nieuwe concessiehouder en dat de sociale standaard gehandhaafd zal worden. Daardoor wordt een level playing field gecreëerd voor alle inschrijvers. Dit moet voor het gehele personenvervoer in alle modaliteiten gaan gelden.
2. Door middel van de herschikking van de Regelgeving over de veiligheid op het Spoor (COM(2013)31) EU is er duidelijke wetgeving nodig over de wijze van controle door de Inspectiediensten, op de naleving van de werk, rij- en rusttijden. Deze zijn vastgelegd in nationale danwel bedrijfscao's en voor grensoverschrijdend vervoer in Regelgeving 2005/47/EC5. Dit beleid moet boetes tot gevolg hebben als de naleving niet correct is. Alleen strikte, systematische en veelomvattende controles, met een daaraan gekoppeld boetebeleid, kunnen social dumping voorkomen. Technische mogelijkheden om dit te controleren zijn beschikbaar, maar niet wettelijk voorgeschreven binnen de EU wetgeving (ERA Regulation and Interoperability Directive) moeten eisen dat digitale tachografen worden geïnstalleerd in alle locomotieven (oud en nieuw). Deze tachografen moeten functioneren in samenwerking met een bestuurderskaart welke de rij en rusttijden van de individuele machinist registreert.
3. Het moet duidelijk gemaakt worden dat het gebruik van inhuur krachten op de infrastructuur van een gastland, de arbeidsvoorwaarden van dat betreffende land, gelden. Als de arbeidsvoorwaarden in het land van herkomst lager zijn, en deze als geldende arbeidsvoorwaarden worden gehandteerd, dit gezien moet worden als social dumping. De Posted Workers Directive en/of the Rome I Regulation met betrekking tot deze werknemers moet strikt uitgevoerd worden. Er moet een online methodiek voor de Inspecties gecreëerd worden om het grensoverschrijdend vervoer van deze werknemers te controleren.
4. Het verbeteren van de Regelgeving voor Tijdelijke Krachten (2008/104/EC) om zo vaste banen te creëren en daardoor de veiligheid te garanderen.
5. Wetgeving te creëren tegen schijnzelfstandigheid. Het gebruik van schijnzelfstandige machinisten moeten worden verboden om veiligheidsredenen.
6. De internationale markt moet het niveau en de kwaliteit van de dienstverlening en de opleidingseisen garanderen en geen kans krijgen om dit niveau naar beneden te brengen. De huidige revisie van de Machinisten Regelgeving 2007/59/EC moet een minimale duur van opleidingen vastleggen voor alle onderdelen van het vak van machinist, die zijn opgenomen in het rijbewijs van de machinisten, en de daarbij behorende certificaten. De vaardigheden welke zijn vereist voor de nationale veiligheidseisen, de kennis van de infrastructuur en de verschillende locomotieven moeten beter gedefinieerd worden binnen alle lidstaten om zo een eensluidende definitie vast te stellen voor de nationale veiligheidstrainingen en opleidingen. De accreditering van de opleidingsinstituten en opleiders moet dusdanig worden ingericht dat de Nationale Veiligheidsraad, in ieder land, hiervoor verantwoordelijk wordt. Verder moet er een machinisten smartcard ingevoerd worden, door de Nationale Veiligheidsraad, voor de aanvullende certificaten welke gehanteerd worden bij de spoorwegbedrijven. Een dergelijke machinisten smartcard faciliteert de mogelijkheid om de kwalificatie van de machinist te registreren en tevens om deze te controleren.
7. Bij de evaluatie van het ECM certificaat system voor het onderhoudspersoneel van de treinen, moet de bepaling van eisen ten opzichte van de opleiding van het onderhoudspersoneel aangekaart worden. Minimum opleidingseisen (kwaliteitseisen, kwaliteit en duur van de opleiding) voor onderhoudspersoneel moet een verplicht deel voor beiden zijn, een verplicht certificaat voor de werkplaats en een certificaat van de ECM's
8. Richt geharmoniseerde Europese standaarden in op het hoogste niveau voor de kwalificering en opleiding van het totale personeel dat veiligheid gerelateerde functies bekleed.



ETF VISIE SECTOR HAVENS

PROBLEMEN

Europese havens zijn erg verschillend van elkaar met verschillende dimensies zoals grootte, technologie, soort van vrachtafhandeling, organisatie van het werk, de eigenaren. Het is daarom moeilijk een gemeenschappelijke deler te benoemen waarmee je op Europees niveau een one-size-fitsall manier van benaderen kunt ontwikkelen. Dat is ook de reden waarom de wettelijke voorstellen die tot nu toe zijn gedaan door de EU niet zijn geaccepteerd door de sector.

Havenarbeiders zijn traditioneel sterk georganiseerd en de havens zijn een cruciaal onderdeel van de transportketen, zij hebben in het algemeen een sterke onderhandelingspositie ten opzichte van andere transport modaliteiten. Dit heeft erin geresulteerd dat, nadat zij onzekerheden bevochten hebben om de werkzekerheid te behouden, gedurende de laatste decennia hun recht op eerlijke arbeidsvoorwaarden, in verschillende EU havens, hebben kunnen behouden. De situatie is echter veranderd in de jaren '90. Dat is het moment waarop veel EU landen zijn begonnen met de liberalisering en privatisering van hun havens. Naast de liberalisering van de vrachtafhandeling, welke inmiddels een realiteit is in de meerderheid van de EU havens, is de focus gelegd op de liberalisering van het werk van de havenarbeider. Het is in het licht van dit framework dat de recente pogingen om het afbreken van het werk van de havenarbeider (binnen de havenpools) moet worden gezien. Zulke aanvallen hebben de vorm aangenomen van wettelijke voorstellen op EU niveau, nationale hervormingen van de havens en afbraak van procedures. Daar waar dat gelukt is zijn de arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders verslechterd en, meestal, is uitzendwerk daarvoor in de plaats gekomen. Tot nu toe wordt de Europese havenpolitiek gekenmerkt door een dogmatische benadering om de liberalisering en de efficiëntie te verhogen zonder rekening te houden met sociale elementen.

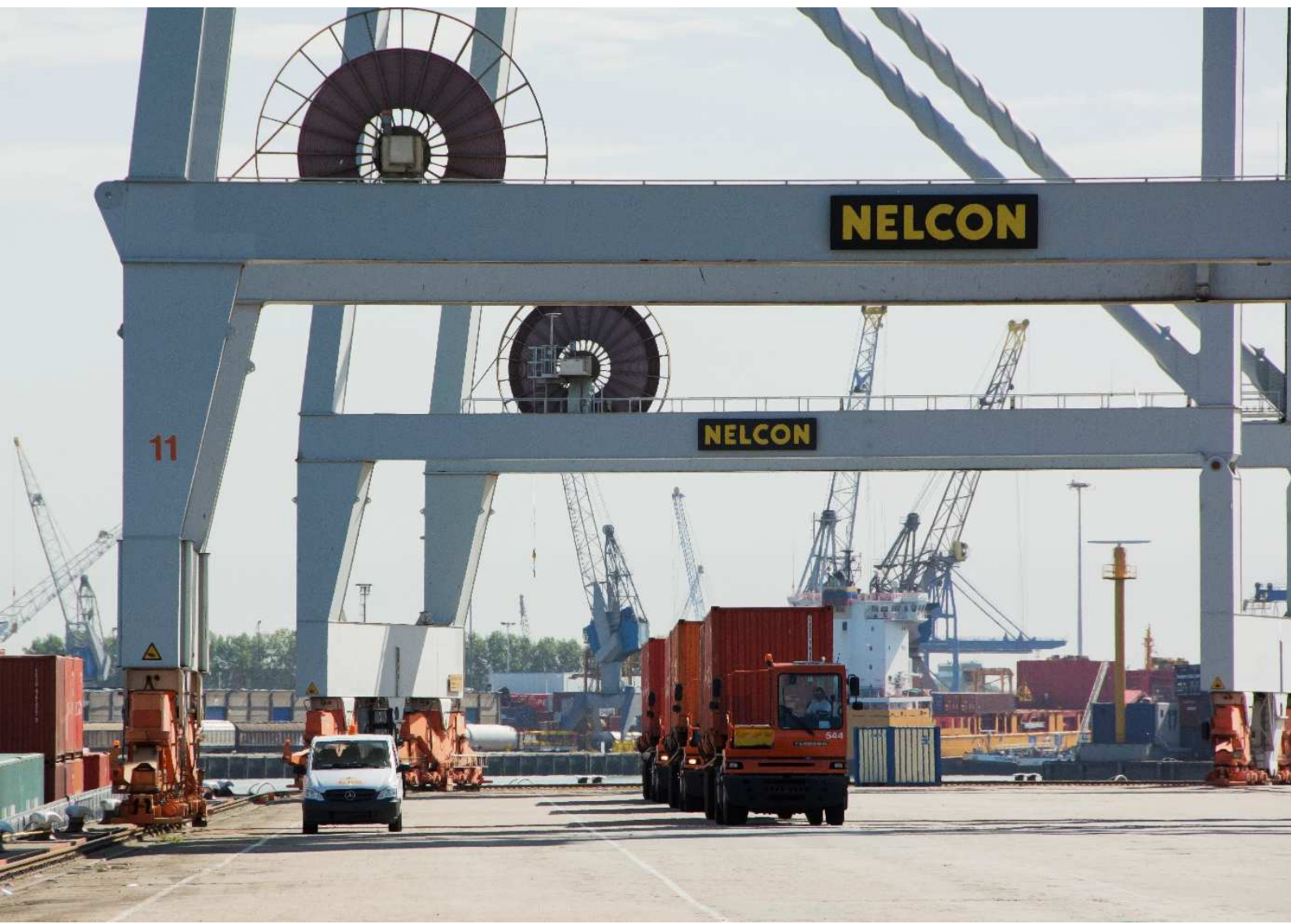
Op dit moment zijn automatisering, overcapaciteit en concurrentie van non EU havens de grootste zorg voor de havenarbeiders en het mogelijke negatieve effect welke deze zullen hebben op de arbeidsvoorwaarden. Wat ook belangrijk is, is dat zij moeten vechten tegen een negatief stereotype imago van hun werk en hun arbeidsvoorwaarden waar zij last van hebben.

DOEL

1. Het effect van het toenemend aantal flexwerkers omkeren.
2. Dogmatische liberalisering uitbannen welke geen sociale elementen in zich dragen.
3. Het negatieve effect van automatisering, overcapaciteit en concurrentie ontwijken van de non EU havens m.b.t. de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

OPLOSSINGEN;

1. Het verwijderen van elke vorm van formaliseren van de toegang tot de markt op EU niveau en het marktaandeel hoofdstuk geheel verwijderen van het voorgestelde voorstel Regulation (2013) 296.
2. Formuleren van politieke en investeringsplannen, zoals het voorkomen van ongecontroleerde havenuitbreidingen: door dit te doen, wordt overcapaciteit geminimaliseerd met als gevolg dat dit ook een positief effect heeft op de sociale en milieutechnische gevolgen.
3. Zich onthouden van het aangaan van inbreukprocedures tegen EU lidstaten van het organiseren van havenarbeid en, daar waar aanpassingen nodig zijn, het promoten van onderhandelingen tussen sociale partners.
4. Het toestaan dat EU havens welke moeten concurreren met non EU havens maatregelen kunnen en mogen toepassen die hen in staat stelt om concurrerend te blijven en zodoende arbeidsplaatsen te waarborgen, zoals bijv. het creëren van speciale fiscale regimes en binnen speciale economische gebieden
5. Maak de aanwending van directive 2001/23/ EC dwingend indien er een verandering in de diensten ontstaat.
6. Neem een sociale clause op in minimum voorwaarden waar aan voldaan moet worden door onderaannemers en concessiehouders met betrekking tot havendiensten en gedeelten daarvan.
7. Betrek sociale clauses in investeringsplannen en fondsen om infrastructuur en faciliteiten te financieren.
8. Onderzoek de effecten van investeren van direct en indirect EU geld in niet EU havens en welk effect dat dit heeft op de EU havens.
9. Onderhandel met de vakbonden over de gevolgen van het introduceren van automatische en half automatische terminal faciliteiten.
10. Implementeer EU wetgeving in de ILO Convention 137 on Dock labour.





ETF VISIE SECTOR LUCHTVAART

PROBLEMEN

De liberalisering van de luchtvaart, in het begin van de jaren '90, heeft voordelen gehad voor het publiek in de vorm van democratisering, goedkopere vluchten en een gedifferentieerd aanbod - maar niet voor de werknemers. Recente Eurostat statistieken tonen aan dat er nauwelijks een toename is geweest van het aantal werknemers in de luchtvaart in de laatste 10 jaar. In aanvulling hierop moet worden geconstateerd dat het niveau van de kwaliteit van de banen is gedaald. Banen die prestigieus en van een hoge kwaliteit waren zijn aan het verdwijnen en worden vervangen door uitbesteding dan wel goedkopere arbeidsvoorwaarden. Deze ontwikkeling kan toegerekend worden aan de liberalisering van de sector zonder sociale regelgeving welke leidt tot social dumping: vliegtuigmaatschappijen worden geconfronteerd met zeer zware concurrentie. De winstmarges zijn minimaal en werkgevers zijn op zoek naar manieren om in de kosten te snijden om concurrerend te kunnen zijn en blijven. Terwijl sommige kosten (zoals brandstofprijzen en de kosten welke het eigenaar zijn van vliegtuigen met zich meebrengt) staan tot op een bepaald niveau vast. De werkgevers zijn ervan overtuigd dat de arbeidskosten naar beneden moeten waardoor dit eindigt in een zeer negatieve spiraal naar beneden. Ten gevolge van het steeds groter worden van de flexibele schil, onder meer door 0-uren contracten, schijnzelfstandigen en uitzendwerk, is de werkbaangarantie in de sector onzeker geworden. De oneerlijke concurrentie wordt over de rug van de werknemers uitgevochten binnen de EU, maar ook wereldwijd. We ondervinden hinder van de uitbreiding van nieuwe business modellen (meestal door de gunstige landen politiek) en druk van niet Europese luchtvaartmaatschappijen die rechten van werknemers niet respecteren.

DOEL

De luchtvaart sector van de ETF is toegewijd aan het gevecht tegen social dumping en voor kwaliteitsbanen binnen de Europese luchtvaart. Daarom ondersteunt ze het creëren van een level-playing field en eerlijke concurrentie voor luchtvaartmaatschappijen operend van, uit en naar de EU. Daarbij rekening houdend met de interne marktaspecten binnen de EU als wel de externe luchtvaartpolitiek.

OPLOSSINGEN

Het CAS heeft 12 voorstellen opgesteld om het gevecht tegen social dumping en het vliegen onder een goedkope vlag tegen te gaan binnen de Europese luchtvaart:

1. Erkenning van vakbonden en hun capaciteit en kennis om cao's uit te onderhandelen (incl. op transnationaal niveau).
2. Verbeteren van de Regulation (EC) No 1008/2008 binnen de algemene regels voor het uitvoeren van luchtvaart diensten om de vakbonden en werknemers te verzekeren dat juiste naleving op nationaal niveau wordt geeist.
3. Verbeteren van de Regulation (EC) No 868/2004 aangaande bescherming tegen subsidiering en ongelijke prijs praktijken welke schade toebrengen aan de totale luchtvaartbedrijven en in aanvulling op luchtvaart diensten uit landen welke geen lid zijn van de EU.
4. Verbetering van de Regulation No 987/2009 met betrekking tot coördinatie van de sociale zekerheid.

5. Verbetering van de Regulation (EU) No 805/2011 met betrekking tot de vergunning voor de vluchtleiding.
6. Verbetering van de Directive voor uitzendkrachten (2008/104/EC) ter bevordering van vaste banen.
7. Verbetering van de Council Directive 2000/79/EC met betrekking tot de arbeidstijden voor mobiele werknemers in de luchtvaart.
8. Verbetering van de Directive 2011/98 EU (enkele vergunning regelgeving) met uitbreiding van het cabine personeel.
9. Aannemen van EU wetgeving voor schijnzelfstandigheid.
10. Onderhandelingen over overeenkomsten tussen de EU luchtvaart partners met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid van de luchtvaart werknemers.
11. Aannemen van een nieuwe verordening voor het groundhandling personeel welke sociale bescherming regelt voor de werknemers.
12. Het creëren van een Europees toezichtsorgaan met betrekking tot de banen en arbeidsvoorwaarden van de luchtvaart.





ETF VISIE SECTOR TRANSPORT EN LOGISTIEK

PROBLEMEN

VERTICALE FRAGMENTATIE

De logistieke sector wordt door de Europese Commissie gezien als een vitaal element voor het efficiënt functioneren van de interne markt, als een sector zonder veel problemen. De logistiek functioneert als een belangrijke speler voor het vrije verkeer van goederen. De logistieke sector heeft een belangrijk aandeel in het BNP en tevens ten opzichte van de werkgelegenheid in de EU lidstaten. De sector wordt ontvangen als een sector met goede resultaten, maar tegelijkertijd, nog steeds volgens de Europese Commissie, de uitvoering blijft iets achter in de ontwikkelingen. De volgende oorzaken zijn benoemd: de stijgende logistieke kosten, waarvan het verwerven van opdrachten het grootste onderdeel uitmaakt, de negatieve milieutechnische impact, omdat de uitstoot nog steeds stijgt en dus de sector een enorme afdrak levert. En als laatste is er een permanent tekort aan werknemers. Dit tekort is zowel in de kwaliteit als in de kwantiteit.

Echter, tengevolge van een enorme prijscompetitie, ligt er druk op de winstmarges en de leveranciers vechten voor een marktaandeel. Business structuren en modellen zijn verticaal versplinterd en de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden verschillen enorm, dit is afhankelijk van het niveau van de dienstverlening welke van de werknemers wordt verwacht. Aan de top van de toeleveringsketen vinden we de grote transnationale bedrijven. Zij geven contracten aan service partners - dit tweede niveau bestaat uit kleine en medium grote bedrijven, dat direct over de contracten onderhandeld. Ondanks dat zij formeel onafhankelijke bedrijven zijn blijven zij afhankelijk van de transnationale onderneming. Op het derde niveau vinden we zelfstandigen of weer andere kleinere onderaannemende entiteiten. Als je in de keten naar beneden gaat wordt het niveau van flexwerkers steeds groter naarmate dat je dichterbij de bodem van de keten komt en zijn de bescherming van arbeidswetgeving, cao's en de arbeidsomstandigheden steeds slechter.

Informaliteit verhoogd met de stijging van de werkdruk. De werkomstandigheden in alle segmenten van het logistieke werk hebben dezelfde kenmerken:

- Hoog niveau van informele praktijken in de arbeidsprocessen.
- Groeiende arbeidsintensiviteit (kwaliteit en kwantiteit van het werk)
- Stijgende controle en monitoring van het werkproces.

De logistieke werknemers bevinden zich in een zwakke positie ten opzichte van de kracht te onderhandelen/regelen van hun arbeidsomstandigheden. Werkrelaties worden gemakkelijk misbruikt en het is heel gewoon dat de contracten voor meerdere uitleg vatbaar zijn, uiteraard ten gunste van de werkgever. Ondanks dat de werknemers nog steeds, in principe, gedekt zijn door de arbeidswetgeving, zijn zelfstandigen volledig afhankelijk van de voorwaarden in hun contract welke worden ingevuld door de onderaannemende en de algemene werkgever.

Vaak worden logistieke werknemers betaald op 'stuk' basis, Dat betekent in de praktijk dat ze extreem lange werkdagen hebben die variëren van 10 tot 15 uur per dag, ondanks de bestaande wetgeving betreffende werktijden, rusttijden, overwerk en bonussen. Dezelfde condities gelden voor de zelfstandigen, maar zij dragen de aanvullende last en riskeren dan ook hun eigen bedrijf. In sommige gevallen moeten ze zelfs boetes betalen als ze bepaalde criteria niet halen.

Het informele werkt naar beide kanten - van bovenaf als service voorziener misbruiken zij hun contractuele, economische en sociale macht om risico's van buitenaf af te dekken en zo op kosten te besparen. Van beneden af, doordat werknemers genoeg nemen met het actief zoeken naar manieren om de wetgeving heen, uren niet registreren, zwart werken en andere manieren om maar te kunnen overleven.



De werkdruk groeit nog steeds. Het werk is complexer dan men in de regel aanneemt. Het is niet alleen lichamelijk zwaar, maar brengt ook een hoog niveau aan stress met zich mee als gevolg dat men moet voldoen aan een aantal conflicterende belangen. Daarbovenop voert anologe en technische controle druk op het arbeidsniveau van de werknemer. Elke stap en stop kan worden getraceerd. Electronische controle staat het de werkgevers en de contractverleners toe de prestaties van de werknemer te volgen en te beoordelen ten kosten van dezelfde werknemer.

TEKORT AAN GEKWALIFICEERD PERSONEEL

Het tekort wordt grotendeels toegerekend aan het slechte imago wat het beroep heeft, samen met onvoldoende investeringen in beroepsopleidingen en trainingen (VET). Het tekort bedreigt de toekomst van de logistieke sector in Europa. Dit fenomeen heeft inmiddels al behoorlijke proporties bereikt en is nu de grootste zorg. Stijgende verantwoordelijkheden samen met nieuwe noodzakelijke uitdagingen (nieuwe regelgeving op internationaal niveau) vereisen nieuwe vaardigheden en geupdate opleidingen om zo mee te kunnen komen in een vooruitgaande sectorspecifieke omgeving. Maar het lukt de sector vooral niet om een bevredigende basis te leggen voor een levenslange carrière.

De Europese logistieke industrie heeft veel moeilijkheden gekend als het aankomt op de demografische uitdagingen die in het verschiep liggen. Deze zorgwekkende trend is zelfs aan het verslechteren door de vraag naar gecombineerd vervoer en in het algemeen als het gaat om duurzaam vervoer. Ze lopen zelfs het risico op het verliezen van het minimaal vereiste aantal werknemers dat nodig is om concurrerend te zijn. Dit zou in het voordeel van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden moeten zijn, omdat dit een onvervangbare factor is als het gaat om het aantrekkelijk maken van het beroep, en de ontwikkeling van de vaardigheden door middel van gemoderniseerde en 'up to date' zijnde opleidingsprogramma's, en een beter perspectief als het gaat om carrière mogelijkheden.

Trainingen en opleidingen zijn de hoekstenen, niet alleen voor de werving, maar ook voor het behoud van het personeel als de dreiging van het verlies van kennis een realiteit wordt binnen Europa. Men moet zich realiseren dat er een betere afstemming gaat plaatsvinden tussen de vakbekwaamheidseisen van de sector en het aanbod van flexibele en goedkope opleiding en trainingen.

DOEL

1. Om een duidelijke halt toe te roepen aan de verticale fragmentatie moet er een duidelijke wettelijke definitie komen welke helder maakt wat het verschil is tussen een werknemer en een zelfstandige. Schijnzelfstandigen zijn de meest kwetsbare groep vanwege de druk van zowel bovenaf als onderop, en zij zullen naar alle waarschijnlijkheid de wettelijke regels omzeilen om te kunnen overleven.
2. Het creëren van een meer sociale omgeving voor de pakketdiensten - in de eerste plaats door ervoor zorg te dragen dat de werk- en rusttijden worden gerespecteerd.
3. Een niveau van duurzame gelijkheid en eerlijke concurrentie moet worden ingevoerd in de logistieke sector. Veel avonturiers komen de sector binnen op zoek naar snelle winst, puinhopen achterlatend en hebben geen respect voor sociale en arbeiders wetgeving.
4. Instellen van vaardigheidstrainingen en opleidingstrajecten om zo de logistieke sector aantrekkelijker te maken voor jonge mensen. Deze trainingen en opleidingen zullen verder de werkmobiliteit bevorderen en dus voorzien in meer mogelijkheden. Een systeem van periodieke en constante trainingen zou moeten worden ingesteld met als doel de logistieke werknemer carrière mogelijkheden binnen de sector te bieden.

OPLOSSINGEN

1. Een Europese definitie vaststellen en criteria voor zelfstandigen met als doel het fenomeen schijnzelfstandigen onmogelijk te maken. Als je zelfstandige bent en je hebt maar 1 opdrachtgever die vaststelt wat je werkzaamheden zijn, wat je moet presteren, op welk moment en tegen welke vergoeding - en je maakt ook nog gebruik van zijn voertuig en je draagt zijn uniform - dan ben je geen zelfstandige, maar een werknemer. De definitie moet duidelijk zijn over het aantal opdrachtgevers (op zijn minst 5 verschillende) en het feit dat er op geen enkele wijze een hiërarchische gehoorzaamheid is naar wie dan ook. Als je niet zelf kunt besluiten welk werk je uitvoert, dan ben je geen zelfstandige.
2. De pakketdiensten moeten onderwerp zijn van meer regelgeving en controle ten opzichte van de toepasselijkheid van arbeidswetgeving. De pakketdiensten sector moet vallen onder de wetgeving voor de digitale tagograaf, zoals dat geregeld is voor het vrachtvervoer (inclusief voertuigen beneden de 3,5 ton) en werk- en rusttijden moeten verplicht worden vastgelegd en gecontroleerd.
3. Een Europees framework/regelgeving moet worden ontwikkelt voor het op de markt komen van onderaannemers. Zodat iedereen een ondernemer kan worden op dit gebied met als resultaat een moordende concurrentie. Er is geen lijst van vaardigheden, competenties en kwalificaties en deze zal dus moeten worden opgesteld. In de sector, waar alle werknemers dienen te beschikken over een veelvoud van vaardigheden en zij bewijs moeten aanleveren via certificaten, moet het zo zijn dat de werkgevers verplicht zijn hetzelfde te doen. Zij moeten een bewijs aanleveren dat zij kennis hebben over het starten van een bedrijf en kennis hebben van de wet en regelgeving die door de sector dienen te worden gerespecteerd en waar zij actief willen worden. Als dit zou worden gerealiseerd dan kunnen de werkgevers aansprakelijk worden gesteld op het moment dat de onderaannemer faalt.
4. Een Europees opleidingsplatform moet worden geïnstalleerd gelijk aan Edinna voor de Europese binnenvaart. In nauwe samenwerking met de Europese Sociale Partners dienen trainingen en opleidingen te worden ontwikkelt om de toekomstige mobiliteit van werknemers te garanderen. Een systeem van periodieke en levenslange trainingen moet worden ingevoerd om een loopbaan binnen de sector voor logistieke medewerkers mogelijk te maken.

ETF VISIE SECTOR OPENBAAR VERVOER

PROBLEMEN

Social dumping in het Openbaar Vervoer vindt plaats op het gebied van de aanbestedingen, het onder-aanbesteden en uitbesteden van diensten en services.

Meer dan 50% tot 70% van de kosten binnen het openbaar vervoer zijn personeelskosten en bestaan uit kosten ten gevolge van concurrentie op arbeidsomstandigheden tussen de verschillende inschrijvers op een gunning.

De aanbestedende overheden zijn geneigd te gunnen aan de partij die het goedkoopste inschrijft. Dit heeft tot gevolg dat er een neerwaartse spiraal ontstaat ten opzichte van lonen, arbeidsomstandigheden, het naleven van de rij- en rusttijden en het onderhoud aan de voertuigen.

Het onder-aanbesteden heeft vaak tot gevolg dat dit tegen goedkopere arbeidsvoorwaarden gebeurt. Tevens worden deze chauffeurs en indirecten niet mee overgenomen bij de overgang van een concessie. Zij verliezen daardoor hun baan. De gevolgen van de aanbesteding worden afgewenteld op de werknemers.

DOEL

De baan en arbeidsvoorwaarden van werknemers in het Openbaar Vervoer mogen niet negatief beïnvloed worden door politieke besluiten betreffende aanbestedingen Openbaar Vervoer. Het is noodzakelijk om een acceptabel niveau van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de kwaliteit van de uitvoering van de werkzaamheden richting de reizigers te hebben.

Openbaar Vervoerbedrijven die al lange tijd bestaan en een sociale verantwoordelijkheid erkennen moeten:

- hun medewerkers respecteren,
- hun medewerkers een hoog niveau van kwaliteit waarborgen door middel van opleidingen,
- vrouwen aanstellen,
- gelijke kansen voor iedereen,
- diversiteit realiseren,
- arbeidsongeschikten in dienst nemen,
- beleid hebben op het gebied van balans tussen werk en privé,
- promotiebeleid hebben voor werknemers met een lager opleidingsniveau.

Concurrentie zonder een absolute eis van een hoog sociaal bedrijfsvoeringsniveau dwingt werkgevers met een goede cao om deze naar beneden bij te stellen of te verdwijnen van de nationale aanbestedingsmarkt. Tevens bestaat er een groot risico dat deze bedrijven hun werk uitbesteden aan bedrijven die een cao hebben welke minder is dan de eigen cao. Dit is in strijd met alle sociale EU-wetgeving.

OPLOSSINGEN

EU Verordening 1370/2007 met betrekking tot Openbaar Vervoer via de weg en het spoor moet garanderen dat er een level playing field is ten opzichte van de sociale voorwaarden en de personeelskosten voor alle bidders op een gunning in een aanbestedingsprocedure.



Foto: Liesbeth Dinnessen

Voor dit doel moeten Artikel 4(5) en Artikel 4(6) van de zo geheten PSO Regulation aangepast worden en wel zo dat de aanbestedende overheden verplicht worden om in het bestek de sociale voorwaarden en de overgang van al het personeel, zowel direct als indirect, op te nemen indien de gunning naar een andere werkgever gaat.

De volgende onderdelen moeten worden gerespecteerd:

1. Alle inschrijvers op een gunning moeten verklaren dat de bestaande cao en bedrijfsregelingen worden overgenomen. Deze cao en bedrijfsregelingen moeten ook gelden voor de bedrijven welke, via onderaanbesteding, mee rijden in de concessie.
2. Op het moment dat er sprake is van overgang van personeel moeten alle medewerkers, zowel direct, indirect als personeel van de onder aanbestede bedrijven, mee overgaan naar de nieuwe concessiehouder met behoud van pensioenrechten, cao- en bedrijfsregelingen. Dit gedurende de gehele periode dat de concessie gegund is.

ETF VISIE SECTOR VERVOER OVER DE WEG

PROBLEMEN

De sector is een sector met redelijke goede regelgeving, maar lijdend onder een gebrek aan naleving. Gemeenschappelijke regelgeving en nalevingsinstrumenten regelen de sector als zijnde een sector met een Intelligent Transport Systeem, de digitale tachograaf en ingangen tot deelname aan het wegvervoer van de markt (de sociale cabotage regelgeving). De posting of workers directives (Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU) en de Rome I Regulation (Regulation (EC) No 593/2008) zijn allemaal bedoeld om alle bedrijven op een eerlijke wijze te laten opereren op de internationale markt, zonder het verdwijnen van arbeidsplaatsen op de interne landelijke arbeidsmarkt.

Echter de controle op de naleving door inspecties binnen het wegvervoer loopt enorm achter:

- De digitale tachograaf: Onderdeel van de vrachtwagenvloot welke actief is binnen de Unie. Transportbedrijven hebben nog steeds vrachtwagens uitgerust met de analoge tachograaf. De nieuwste editie van de tachograaf, - de zogenaamde slimme tachograaf - is alleen maar verplicht in de nieuwste serie vrachtwagens. Fraude en manipulaties van de tachograaf komt nog steeds wijd verbreid voor.
- Postbus bedrijven: Ondanks het feit dat sinds december 2011 de Unie regels en voorwaarden opleggen aan de bedrijven om de echtheid van hun bedrijf te garanderen, zijn het aantal postbus bedrijven de laatste jaren zeer sterk uitgebreid.
- Ter beschikking stellen van werknemers en de Rome I Regulation: Ondanks dat het wegvervoer onder de werkingssfeer van de EU regels valt, zijn ze nooit ingevoerd en gecontroleerd binnen de sector.
- ERRU (European Register of Road Transport Undertakings): Ondanks de grote waarde als instrument voor grensoverschrijdend vervoer met betrekking tot het uitwisselen van data tussen lidstaten over de goede reputatie van vrachtwagenbedrijven, zijn slechts 19 van de 28 lidstaten al interverbonden, ondanks dat ERRU geïnstalleerd had moeten zijn per december 2011. De sociale en arbeidssituatie in het wegvervoer is een belangrijk voorbeeld van moderne slavernij.

Wegvervoer heeft de slechtste reputatie daar waar het gaat om invoering, uitvoering en naleving van de sociale en arbeidswetgeving in Europa. Door systemen als postbus bedrijven worden beroeps- chauffeurs in dienst genomen via EU lidstaten met een lager loon, sociale standaarden en arbeidsvoorwaarden. Deze werknemers worden uitgezonden naar landen waar zij werken met de lonen en voorwaarden welke in het land van herkomst gelden. Dit is illegaal en veroorzaakt behoorlijke scheve verhoudingen binnen de Europese arbeidsmarkt. Daarmee riskeert men eerlijke concurrentie en veiligheid op de Europese wegen. Het geeft bedrijven de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden en sociale verplichtingen te omzeilen. Hierdoor is het moeilijk de echte werkgevers te vinden als het gaat om de claim van chauffeurs op onbetaald loon, WW of medische verzekeringen.

DOEL

De EU sociale partners, de IRU en de ETF, hebben gezamenlijk uitdrukking gegeven aan de wens om een zeer uitgebreide naleving te eisen van de bestaande EU wetgeving, zij het op de weg, sociale wetgeving of arbeidswetgeving. Naleving en effectieve controle van deze regels hebben een enorm potentieel om sociale dumping, slavernij en sociale fraude tegen te gaan in het wegvervoer.

OPLOSSINGEN

Naleven van de Europese sociale wetten binnen het wegvervoer, in het bijzonder de Posting of Workers directives (Directive 96/71/EC, Directive 2014/67/EU), the Rome I Regulation (Regulation (EC) No 593/2008) en de cabotage regelgeving (Regulation (EC) No 1072/2009)

1. Toegang toestaan van competente controle autoriteiten - zowel arbeids- of wetgevende inspecteurs - tot de gegevens welke nodig zijn om aan te tonen dat men handelt in lijn met de EU sociale, arbeids- en wegvervoer wetgeving. Deze maatregelen moeten inhouden dat:
 - Open toegang door de controle instanties tot gegevens en de elektronische gegevens in de in de lidstaten geregistreerde bedrijven en tevens tot de gegevens van de registratie in de ERRU;
 - De minimum eisen uitbreiden tot toegang in het nationale register van de wegvervoer bedrijven (Commission decision of 17 December 2009) en ook op te nemen dat de verplichte informatie over de chauffeur en het voertuig zoals - in het geval van de chauffeur - waar in de lidstaten de sociale zekerheid is betaald en - in het geval van het voertuig - de nummerplaat en de registratie van alle voertuigen welke worden gebruikt door de werkgever.
2. Het toestaan van zekere archivering en opslag (van de kant van de gegevens van de werkgever en de lidstaten). Dit zou de Inspecties de mogelijkheid moeten geven om te controleren of er gewerkt wordt volgens de cabotage wetgeving. Het kunnen vaststellen van de belangrijkste gegevens over de status van de chauffeur o.a. de arbeidsvoorwaarden behorende bij zijn situatie (de werkplek, recht op loon etc.). De exacte geografische vestigingsplaats van de chauffeur en het voertuig is goed vast te stellen met behulp van de nieuwe generatie van tachografen en/of het ITS platform.

De digitale tachograaf regelgeving (Regulation (EU) No 165/2014) stelt elke 3 rij-uren al vast waar de chauffeur en het voertuig zich bevinden (Art. 8). Jammer genoeg is deze uitrusting enkel verplicht voor nieuwe voertuigen. Voor voertuigen die binnen de EU actief zijn geldt een termijn van 15 jaar voordat deze tachograaf verplicht is.

3. Verplicht vervoersbedrijven die in strijd handelen met de EU regels (sociaal, arbeids-, en rij- en rusttijden) om al hun voertuigen uit te rusten met de nieuwste tachografen. Dit zou een snellere en betere dekking geven met de smart tachograaf, dus vergroot de mogelijkheid tot controle.
4. Uitvoering geven aan de terbeschikking stellen van de werknemers verordeningen (Directive 96/71/EC en Directive 2014/67/ EU) verplichte vooraanmelding van elke ter beschikkingstelling van individuele beroepschauffeurs:
 - Directive 2014/67/EU: als deze naar behoren wordt uitgevoerd voorziet zij erin dat aan de administratieve verplichtingen en controle maatregelen wordt voldaan (Artikel 9) en dat in de vrijwaring van de naleving in het gastland wordt voorzien, echter blijft de gehele keten in het geval van fraude aansprakelijk bij misbruik van het ter beschikking stellen. (Artikel 12).
 - Vooraankondiging van een werknemer die al door meerdere EU landen is geaccepteerd. Het is een maatregel waarin alle wegvervoerbedrijven verklaren de vooraankondiging in alle EU landen te hebben gedaan. Dit is een sleutelement in de controle van de naleving van het ter beschikking stellen van de werknemers verordening van de Rome I Regulation. Om de passende controles toe te staan, maar ook om controles toe te staan op de vorige overeenkomsten met de hierboven vermelde EU regelgeving. Vooraankondigingen moeten op een dusdanige wijze worden geregistreerd, zodat dit voor de controle instanties, zowel in eigen land als het gastland snel te controleren is.
 - En tot degene waar de chauffeursorganisatie toe behoort. Tegelijk moet de werkgever elke chauffeur voorzien van een kopie van de vooraankondiging, zodat de chauffeur dit kan overleggen in het geval dat hij onderweg wordt gecontroleerd.
5. Naleving cabotage (Regulation (EC) No 1072/2009) verplichtstelling en een eenduidige introductie van de elektronische CMR en een vooraankondiging van elke handeling binnen de cabotage:
 - Introduceer een elektronisch formulier om zo fraude te voorkomen en gemakkelijk controle van de regels te realiseren. Om effectieve grensoverschrijdende controles uit te oefenen op de veiligheidseisen vermeld in de bovenstaande EU regelgeving. De gegevens van het elektronische CMR formulier moeten samen het bovenstaande formulier door de werkgever opgeslagen worden in alle lidstaten.

- Het introduceren van een verplichte vooraankondiging van elke cabotage activiteit. Effectieve grensoverschrijdende controle, maar ook controle op de voorgaande activiteiten van de chauffeur die vallen onder de regelgeving van de EU (zowel bij bedrijfsbezoeken als controles langs de kant van de weg). Vooraankondigingen moeten zo worden opgesteld dat zij gemakkelijk te controleren zijn voor de instanties van het gastland. Verder moet de werkgever de chauffeur voorzien van een kopie van de vooraankondiging, zodat de chauffeur in de gelegenheid is dit te overhandigen bij controles onderweg.
6. Herroepen van Directive 92/106/EEC op gecombineerd vervoer
- De Commissie moet overwegen om Directive 92/106/EEC op gecombineerd vervoer te verwijderen. Het is ouderwets en wordt tegenwoordig alleen gebruikt om illegale cabotage activiteiten te verdoezelen. Dit draagt bij aan social dumping in het wegvervoer en heeft ook een negatieve invloed op het milieu. Vervoerders en bevrachters zullen voor alle vervoersstromen het argument van gecombineerd transport gebruiken. Nieuwe regelgeving, schrijven met oog voor sociale voorwaarden en een sterke milieutechnische focus is waarschijnlijk een stimulerende factor.
7. Naleven van artikel 8.8 van de ATB vervoer (Regulation (EC) No 561/2006) verplichte terugkeer naar huis voor chauffeurs tijdens de normale wekelijkse rust:
- De chauffeurs die systematisch zijn, 45 uur en respectievelijk 66 uur, wekelijkse rust gebruikt in het voertuig, buiten zijn land van herkomst, zijn praktisch 3 tot 6 maanden letterlijk aan het leven en werken in hun voertuig. Volgens artikel 8.8 Regulation (EC) No 561/2006, is het nemen van de wekelijkse rust, in het voertuig illegaal en de belader is verantwoordelijk om voor de chauffeur een fatsoenlijke overnachtingsfaciliteit te verzorgen. Niet alleen is het verplicht verblijven in het voertuig in strijd met de ATB vervoer, maar het grijpt ook in op de werk en privé balans van de chauffeur, omdat de bewuste chauffeurs weg zijn van thuis voor een lange aaneengesloten periode. De ETF eist daarom dat een deugdelijke inspectie, binnen alle lidstaten, op artikel 8.8 van de eerder genoemde regelgeving, als wel een verplichte terugkeer naar huis voor alle in de EU werkende beroeps chauffeurs.
8. Toevoegen, als onderdeel van de set van eisen voor het Juiste Financiële Niveau (Art. 7, Regulation (EC) No 1071/2009), een aanvullende verplichting voor een verplicht minimum garantiefonds:
- Wegvervoerders die personeel werven in lage lonen en lage sociale standaard landen in de lidstaten worden zelden juridisch verantwoordelijk geacht voor hun verantwoordelijkheid van sociale fraude. Zij registreren hun dochteronderneming met een zeer laag kapitaal, soms niet meer dan € 50, en registreren hun voertuigen in een andere lidstaat. Dus, juridische uitspraken met betrekking tot compensatie voor sociale wetgeving, ziektekostenverzekering of onbetaald loon zijn zelden mogelijk vanwege de registratie van het lage kapitaal. Echter, Regulation (EC) No 1071/2009 geeft een definitie van een "Toepasselijk financieel niveau" als een van de voorwaarden om een bedrijf te registreren in een lidstaat. Om deze omstandigheden aan te spreken, die in lijn moeten zijn met wat hiervoor genoemde regelgeving en tot de duidelijke naleving hiervan, de ETF eist de introductie, voor de gehele EU, van een sociaal garantiefonds als een verplichting om actief te zijn als wegtransport werkgever in lijn met artikel Regulation (EC) No 1071/2009, als onderdeel van de "correcte financiële standaard" eisen. Aan het sociale garantiefonds zal worden betaald per geregistreerd bedrijf, met als basis het aantal in dienst zijnde chauffeurs.
9. Voeg toe, als deel van de eisen voor een effectieve en stabiele onderneming (Art. 5, Regulation (EC) No 1071/2009), een verplichte eis voor een voldoende aantal parkeerplaatsen voor de voertuigen, welke regelmatig door de verladers worden ingezet.
- Postbusbedrijven zijn een open deur voor social dumping praktijken, maar zijn sinds december 2011 illegaal! Vanaf deze datum, moeten alle wegvervoerders die zich registreren in lidstaten aan kunnen tonen dat zij een effectief en stabiel bedrijf zijn. Echter, fictief, dochterondernemingen blijven bestaan en uitbreiden. Het beeld van een in de hal van een flatgebouw aanwezige postbus met de namen van fictieve transportondernemingen is symbolisch voor de sector. In eerste instantie was er een voorstel van de Europese Commissie voor regelgeving van een fatsoenlijk bedrijf dat er voor de deur van het bedrijfspand voldoende parkeerruimte diende te zijn om alle voertuigen te parkeren. Dit voorstel is verloren gegaan in de gemeenschappelijke processen en is niet langer een aanvaarde tekst in de bestaande regelgeving. De ETF

eist de herintroductie van deze eis door alle EU lidstaten. Opheffing van alle postbusbedrijven door de eisen strenger te maken voor het uitvoeren van een bedrijf in het wegvervoer (Regulation (EC) No 1071/2009).

10. De lijst van overtredingen versterken met als gevolg het verliezen van de reputatie van het wegvervoerbedrijf (Regulation (EC) No 1071/2009), door het invoegen van onder andere illegale cabotage en het niet naleven van de in de EU geldende sociale en arbeids- wetgeving:

- De lijst met de categorieën van overtredingen is onderdeel van de Regulation (EC) No 1071/2009 en is inclusief de overtredingen tegen verschillende EU verordeningen en regelgeving. Indien deze bij herhaling en systematisch worden overtreden moet dit leiden tot het intrekken van de vergunningen om een transportonderneming te mogen uitvoeren binnen de interne EU markt. Lidstaten moeten de overtreders codificeren in de ERRU, en deze informatie ter beschikking stellen van de Inspectiediensten binnen de gehele EU, als deel van de grensoverschrijdende nalevingscomponenten of wettelijke maatregelen zoals aangenomen in het zo geheten: 'Road Package'. De lijst van overtredingen moet inhouden de overtredingen ten aanzien van cabotage, het op een oneerlijke wijze in dienst nemen van werknemers en de Rome I Regulation en de derde land chauffeurs. Ten opzichten van de ATB vervoer moet het nemen van de wekelijkse rust in de vrachtwagen ook in de lijst van overtredingen worden opgenomen.





ETF VISIE SECTOR BINNENVAART

PROBLEEM

Gebrek aan gekwalificeerd personeel en vaardigheden wordt een beperkende factor om de expansie van de Binnenvaart op de markt te bevorderen. De voorspelling is dat tekorten aan goed gekwalificeerd personeel in de toekomst zullen toenemen, vanwege het verouderende personeel in combinatie met een grotere vraag naar transport voor de Binnenvaart. Bovendien zijn er verschillende aanvullende knelpunten op het gebied van onderwijs en voorschriften die dienen te worden behandeld. Standaarden voor onderwijs voor de Binnenvaart worden nationaal gedefinieerd en lopen zeer uiteen binnen Lidstaten. Dat maakt de erkenning van professionele kwalificaties over de grenzen heen ook lastiger.

Het verdrag inzake sociale zekerheid voor Rijnschippers werd door de CCNR en de ILO geïnitieerd en werd op 27 juli 1950 getekend. Het was het eerste multilaterale Europese instrument dat de nationale wetgevingen betreffende de sociale zekerheid voor mobiele arbeidskrachten coördineerde. Op 1 mei 2010 werd het nieuwe EU-voorschrift 883/2004/EG van kracht betreffende de harmonisatie van sociale zekerheidsstelsels. Het nieuwe voorschrift hield echter geen rekening met de realiteit van miljoenen, mobiele arbeidskrachten. De ondertekenaars van het oorspronkelijke Verdrag maakten gebruik van de uitzonderingsbepaling uit artikel 16 van de 883/2004/EG die duidelijk prioriteit gaf aan de regels die reeds sinds 1950 in gebruik waren.

Deze overeenkomst is echter alleen van toepassing op Rijnschippers in dienst van een werkgever die is gevestigd op het grondgebied van één van de ondertekenende partijen. Voor alle andere bemanningsleden aan boord van Binnenvaartschepen geldt de 883/2004/EG.

In werkelijkheid zijn er dus twee verschillende stelsels voor één en dezelfde Europese Binnenvaart-sector van toepassing. Deze situatie mag slechts beperkt duren en heeft zo spoedig mogelijk een duurzame oplossing nodig.

De economische crisis zorgde voor een ravage in de Europese binnenwaterensector. De sector werd geconfronteerd met een gigantische overcapaciteit - veel onafgemaakte schepen kwamen aan en werden achtergelaten om te roesten. Pogingen om een nieuw sloopregime voor de Europese Binnenvaart te introduceren werden niet aangenomen, omdat de crisis in de verschillende Binnenvaart-lidstaten andere gevolgen had. Het merendeel van de Europese Binnenvaart-sector bestaat uit eigenaar/operators die het risico liepen alles te verliezen - hun werk én hun huis. Ze gingen tot het uiterste om te overleven en de kost voor hun gezinnen te verdienen. Velen zochten hun toevlucht tot varen onder de kostprijs en stelden diensgevolge de sociale omstandigheden van de bemanningsleden aan boord op de proef. Ze namen ernstige risico's betreffende veiligheid en zekerheid.

DOELSTELLING

1. Om de problemen van tekorten aan opgeleid personeel in de Binnenvaart aan te pakken, de mobiliteit van het Binnenvaartpersoneel te verbeteren en Binnenvaart-beroepen ook voor diegenen die veranderen van loopbaan, aantrekkelijker te maken, is het noodzakelijk om maatregelen voor te stellen. Deze zijn gericht op het scheppen van juridische voorwaarden, die onderlinge erkenning van professionele kwalificaties en opleidingsstandaarden in de binnenlandse scheepvaart in de volledige EU mogelijk maken.

2. ETF streeft ernaar om te verzekeren dat aan boord van één en hetzelfde schip slechts één sociale zekerheidstelsel van toepassing is. Dit promoot de samenwoning van verschillende nationaliteiten gedurende lange perioden aan boord van hetzelfde schip. Het verzekert een eerlijke behandeling van iedereen, zelfs van die bemanningsleden die niet binnen de Europese Unie wonen.
3. Ruim 80% van alle activiteiten op de binnenwateren in Europa vindt plaats op het grondgebied van de zes CASS (Centre Administratif de la sécurité sociale) -lidstaten en 70% daarvan vindt plaats op de Rijn. Nauwe samenwerking met alle betrokken autoriteiten/instanties is de sleutel om bij te blijven en de capaciteit te hebben om individuele/collectieve kwesties op een georkestreerde manier op te lossen.
4. De ontwikkeling van instrumenten en middelen voor de sector voor zelfcontrole van het minimale prijs/kostenniveau.
5. De markering van aanvaardbare voorwaarden en continue verbetering.

OPLOSSINGEN

1. Het maken van een nieuw Europees juridisch instrument dat de harmonisatie van professionele kwalificaties voor de binnenwateren zowel op operationeel als op managementniveau reguleert. Dit realiseert een betere arbeidsmobiliteit in Europa en verbetert de totale arbeidskwaliteit in de Binnenvaart.
2. De extrapolatie van het sociale zekerheidstelsel voor Rijnschippers, waarin de Rijnschipper is gekoppeld aan het sociale zekerheidstelsel van het land waar de operator zijn hoofdkantoor heeft, voor alle Europese schippers.
3. De absolute garantie dat CASS in zijn huidige vorm en competentie en bevoegdheid zou worden erkend als het Europese centrale lichaam voor alle sociale zekerheidskwesties met betrekking tot de Europese binnenwateren.
4. Het instellen van een "neutrale waarnemingspost voor kosten" - een Europees lichaam dat eerlijke handelsrechten en eerlijke prijsstelling verzekert in alle vervoerwijzen. Deze waarnemingspost moet instrumenten, maatregelen en informatie leveren voor alle transportsectoren ten behoeve van de zelfcontrole van het minimale prijs/kostenniveau.
5. Het instellen van een Europees onafhankelijk lichaam dat de eerlijkheid van alle verschillende vervoerwijzen kan beoordelen en dat het Keurmerk voor Eerlijk Transport kan uitgeven om aanvaardbare voorwaarden en continue verbetering te markeren.
6. De ontwikkeling van een "digitale tachograaf" of een intelligente tachograaf voor binnenwateren die niet alleen de vaartijd van het schip meet, maar ook de werk- en rusttijden van ieder individueel bemanningslid aan boord van het schip. Het ontwerp hiervan moet geschikt zijn voor de sector en bestand zijn tegen belemmeringen.



ETF VISIE SECTOR ZEETRANSPORT

PROBLEEM

De positieve prestaties en het groeipotentieel van de scheepvaart in de EU scheppen onvoldoende zeevaartbanen. Ten tijde van aanzienlijke werkloosheid, met name onder jonge mensen, blijven reders Europese officieren en gezellen vervangen door goedkope bemanningen van buiten Europa. De tekenende en geprolongeerde afname in aantallen EU-zeelieden - met name officieren en gezellen uit Europese landen met hogere kosten - en de daaruit voortvloeiende erosie van de Europese zeevaarkennis is gedeeltelijk te wijten aan een tekort aan reders die bereid zijn om de volgende generatie van EU-zeelieden te trainen en in dienst te nemen, en gedeeltelijk aan de niet-gereguleerde aard van Europese expeditiemarkten.

Het dalende aantal ervaren gezellen en officieren zal onvermijdelijk leiden tot tekorten aan competenties binnen de zeevaartcluster in de EU die om zeeliedenervaring vraagt.

(Redactionele toevoeging Nautilus International: Overigens wordt er in Nederland nog wel geïnvesteerd in opleidingen. Ook geldt tot op heden een baangarantie voor recent afgestudeerden. Tevens vinden vrijwel alle Nederlandse stagiairs een stageplek.)

Het Europese zeevaartbeleid is synoniem geworden aan niet-gereguleerde en vervormde concurrentie die de voorkeur geeft aan diegenen die werken tegen de kleinste gemene deler. Daarnaast is het tekort aan gekwalificeerde Europese zeelieden, ongeacht of dat gezellen of officieren zijn, binnen de Lidstaten en in de EU ernstig verwaarloosd. Dit heeft uiteindelijk een negatieve invloed op veiligheidsnormen, bedrijf en onderhoud van schepen, alsmede op industriële relaties en maatregelen om de zeevaart en de bredere omgeving te beschermen.

Sociale dumping in zeetransport veroorzaakt een ravage: om de context te begrijpen binnen welke de scheepvaart werkt, is het noodzakelijk om eraan te herinneren dat 'Flags of Convenience' (FOC's, vlag van een open register) -schepen die EU-havens gebruiken en tussen EU-landen handelen niet op hetzelfde niveau zijn gereguleerd als Europese nationale vlaggen die zijn gebonden aan EU-richtlijnen en die reders spottend "vergulde wetgeving" noemen. Te vaak vlaggen reders uit naar een FOC om bemanningskosten te besparen ten koste van Europese zeelieden. Dit is een gunstig mechanisme voor grote scheepvaartbelangen om hun arbeidskosten te minimaliseren door de standaarden te verlagen en om wettelijke verplichtingen voor zeelieden te vermijden, zoals bescherming van de sociale zekerheid onder nationale vlaggen. Het concurrerend voordeel op de korte termijn van gedereguleerde FOC-registers heeft de ETF herhaaldelijk afgekeurd en ze zal dit blijven doen. Deze praktijken ondermijnen het concurrerend evenwicht en stimuleren sociale dumping in het nadeel van EU-reders onder nationale registers die er naar streven om EU-zeelieden in dienst te nemen, om nog maar te zwijgen over de zeelieden zelf.

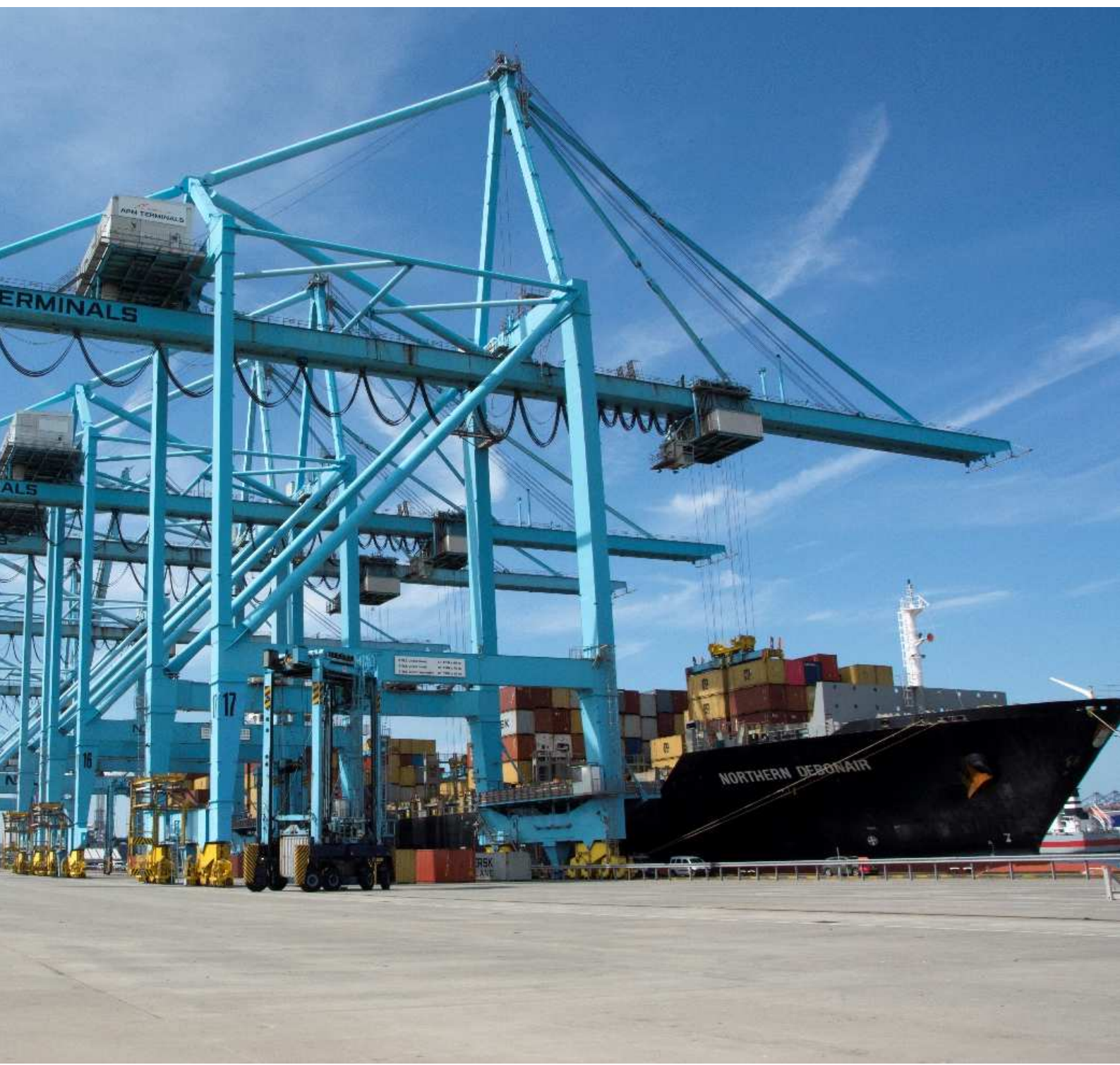
Bovendien is het algemeen bekend dat één van de laatste bolwerken van de tewerkstelling van EU-zeelieden zich aan boord van schepen bevinden die regelmatige passagiers- en veerdiensten uitvoeren. Maar opnieuw worden Europese zeelieden in deze sector bedreigd door goedkope arbeid. De verschillen tussen loontarieven gaan met name zelfs door onder EU-zeelieden binnen bepaalde Lidstaten; en sinds de Europese Commissie in 2004 een voorgestelde richtlijn over bemanningsomstandigheden heeft ingetrokken, is een juridisch instrument voor het aanpakken van het probleem van sociale dumping in de Europese veerbootsector zowel veel te laat als van cruciaal belang.

DOELSTELLING

De daling in EU-zeelieden met banen in andere sectoren op het land te compenseren, kan nooit de oplossing zijn. Het verjongen van onze basis van zeevaartvaardigheden in Europa door de regulering van en investering in kansen voor zeewaardige arbeid voor EU-ingezetenen wel. De schaal van deze uitdaging is aanzienlijk, maar er moet een oplossing worden gevonden die de concurrentie in balans brengt met de sociaaleconomische behoefte aan meer en betere banen op zee voor de in de EU gevestigde zeelieden.

De EU moet de werving en het behoud van opgeleide, in Europa gevestigde zeelieden promoten of het risico lopen om de capaciteit voor het bedrijf en behoud van een diverse handelszeevloot te verliezen.

Er is dringend actie vereist om van de zeevaartsector van morgen een generator van welvaart en banen in de zeevaart te maken voor in de EU gevestigde zeelieden.



OPLOSSINGEN

De ETF nodigt Europese beleidsmakers en alle relevante belanghebbenden in de zeevaart uit om de volgende 10 voorstellen goed te keuren:

1. EU-belanghebbenden in de zeevaart en bij Europese instellingen worden uitgenodigd om de krachten te bundelen in een EU-brede campagne die is gericht op het promoten van meer en betere banen op zee voor Europese zeelieden, officieren en gezellen. In dit opzicht bestaat er behoefte aan het scheppen van een stimulerende omgeving voor het opnieuw vlaggen van door de EU gecontroleerd tonnage - weg van FOC en tweede registers - terug naar de nationale vlaggen van de EU (eerste registers) om de rampzalige gevolgen van een race naar de ondergang, oneerlijke concurrentie en sociale dumping te vermijden. Er wordt een aanpak overwogen, vergelijkbaar met de Amerikaanse US Jones Act, als voorbeeld voor hoe dit zou kunnen worden bereikt door het reguleren van alle intra-EU-scheepvaart en vereisten in te stellen voor sociale en arbeidsvoorwaarden voor alle zeelieden die bij dergelijke sectoren zijn betrokken. Dit verzekert dat Europese standaarden van kracht zijn en biedt in Europa gevestigde zeelieden de kans op opleiding en carrières in de zeevaartsector.
2. Een opgefriste richtlijn over bemanningsomstandigheden voor reguliere passagiers-, veerboot- en vrachtdiensten tussen Lidstaten moet door een EU-wetgever worden ingediend, teneinde een gelijk speelveld te verzekeren voor alle zeelieden die werken op of zijn betrokken in exclusieve en gereguleerde handel in de EU en om de neerwaartse spiraal in lonen en discriminerende praktijken op basis van nationaliteit en/of woonplaats of vlag van registratie te stoppen. Een dergelijke, langverwachte wetgeving dient te verzekeren dat de arbeidsomstandigheden aan boord van een schip dat tussen verschillende staten in bedrijf is, van het land zijn dat de meest gunstige standaarden toepast - een race naar de top. Bovendien adviseert ETF een wettelijke basis dringend te aanvaarden om het recht van Lidstaten in te stellen om de bemanningsomstandigheden te bepalen op schepen die offshore diensten in hun wateren verlenen.
3. Het sluiten van mazen in staatssubsidies voor zeetransport: staatssubsidies hadden niet de ineensstorting in EU-geregistreerde tonnage of aantallen EU-zeelieden als oogmerk; om nog maar te zwijgen over de continue stijging in het gebruik van Flags of Convenience (goedkope vlaggen). Het geld van de EU-belastingbetalers subsidieert de tewerkstelling en exploitatie van niet-EU-zeelieden, waarbij reders profiteren van de lagere lonen, onzekere dienstverbanden en verslechterende arbeidsomstandigheden die het model van goedkope bemanningen kenmerken. Mazen dienen te worden gesloten. Denk maar aan bedrijven die gebruikmaken van dubbele registratie om te profiteren van tonnagebelasting, het gebruik van gecharterde schepen en het gebruik van beruchte bemanningsagentschappen, waaronder die buiten de EU28. Daarnaast dient het verlenen van staatssubsidies strikt te worden gekoppeld aan het dienstverband van EU-ingezetenen onder elk nationaal vlaggenregister. Tweede registers moeten alleen daar zijn toegestaan waar er duidelijk voordelen zijn voor het dienstverband van EU-zeelieden.
4. Streven om de wijdverbreide hedendaagse trend om zeelieden te criminaliseren te pareren en een manier te vinden om het idee van een transpositie van zowel de IMO/ILO-richtlijnen voor de Eerlijke behandeling van zeelieden in het geval van een zeevaartongeval op te leggen als de IMO Code voor het Onderzoek van zeevaartslachtoffers en incidenten in het gemeenschapsrecht.
5. Kwalitatieve trainings-, onderwijs- en certificeringstandaarden hoog op de agenda laten, terwijl de mogelijkheden worden verkend om de huidige zeevaartonderwijs- en trainingscurricula voor scheepvaart en aanverwante sectoren te herzien. Training, werving en selectie, baanvooruitzichten en behoud van Europese zeelieden verbeteren, terwijl wordt verzekerd dat rederijen een passend aantal trainingsplaatsen voor trainees toewijzen om de voltooiing van hun trainingsperiode en het betreden van de arbeidsmarkt voor de zeevaart te faciliteren.
6. Veiligere omstandigheden voor een dienstverband aan boord van schepen bereiken die werken in Europese wateren, door de regels te respecteren voor maximale werkuren/minimale rusturen voor gezellen en officieren en de implementatie van transparante en verplichte, adequate stelsels voor bemanningen voor de taken die zijn vereist voor het veilige bedrijf van schepen, verder dan nationaal territoriale limieten.
7. De rechten voor sociale zekerheid en algemene ouderdomspensioenen verlenen aan alle zeelieden die aan boord van schepen onder een EU-vlag dienen - ongeacht hun nationaliteit en woonplaats - erkend door de EU en de overheden van de Lidstaten.

8. De sector helpen met het leveren van grotere inspanningen voor het verminderen van zijn milieuoetadruk en tegelijkertijd verzekeren dat enige regelgeving wordt gebaseerd op het principe van 'varen onder blinde vlag'. Tevens dient het gebruik van het SAG-stelsel te worden overwogen om de EU-vloot te moderniseren en deze milieuvriendelijker te maken, inclusief met betrekking tot de blootstelling van zeelieden aan vaste stofdeeltjes (SOx- en NOx-emissies) die een potentieel gezondheidsrisico vormen, hoewel enige publieke subsidie ten minste door de reders zou moeten worden geëvenaard en worden gekoppeld aan het dienstverband van EU-zeelieden op de betreffende nadien aangepaste schepen.
9. Het concept van Eerlijk Transport voor de scheepvaart implementeren. Dit concept dient te worden beschouwd als manier om zeelieden een eerlijk deel van de leveringsketen te bieden betreffende arbeidszekerheid, betere werk- en woonomstandigheden aan boord van schepen en om EU-reders die zich houden aan de ondersteuning van specifieke criteria een beloning te geven door het recht om een EerlijkTransport-badge te gebruiken.
10. Het beeld van een door mannen gedomineerde sector aan de kaak stellen. Op een moment dat alle vervoerswijzen gelijkheidskwesties serieus nemen en, als onderdeel daarvan, vrouwen meer aanspreken, vormt de zeevaart de uitzondering met lage deelnameniveaus van vrouwen in het personeelsbestand. Initiatieven die erop zijn gericht om de sector aantrekkelijker voor vrouwen te maken, dienen te worden ondersteund. In dit opzicht dient bijzondere aandacht te worden besteed aan: het beeld van het zeevaartberoep; training, werving en selectie en carrièrepad-principes; de noodzaak voor een werkplek zonder pesterij en intimidatie; de afstemming van het arbeidsleven en gezinsleven volgens het model van enkele landen in Europa waarbij vrouwelijke zeelieden al in grote mate zijn betrokken.



