



WERKGROEP SOCIALE ZAKEN,
ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN EN
BEROEPSOPLEIDING
COMITE SOCIALE ZAKEN,
ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN EN
BEROEPSOPLEIDING

**Goedgekeurd verslag voor de
Rondetafelconferentie inzake de
"Samenstelling van de bemanning en vaar- en rusttijden: inventarisatie van
de ondervonden moeilijkheden en mogelijke volgende stappen"
die op 5 november 2014 in Straatsburg heeft plaatsgevonden**

Voorzitterschap: mevrouw Annette Augustijn, voorzitter van het Comité STF, commissaris van Nederland

De lijst met deelnemers is bij dit verslag gevoegd.

De schriftelijke bijdragen van de ETF en AQUAPOL zijn bij dit verslag gevoegd.

Inleidende presentatie door de voorzitter

De VOORZITSTER heet alle deelnemers aan deze rondetafelconferentie over de regels voor de samenstelling van de bemanning en de vaar- en rusttijden van harte welkom.

Dit initiatief heeft tot doel een dialoog aan te gaan met de sociale partners (EBU, ESO, ETF) en de politiediensten (AQUAPOL) om te onderzoeken of de verschillende dimensies van de toepasbare regelgeving op dit gebied nog steeds in overeenstemming zijn met de praktijk of gemoderniseerd moeten worden. Zij dankt de vertegenwoordigster van de Europese Commissie voor haar deelname.

De DELEGATIES van de lidstaten van de CCR hechten veel waarde aan de mening van de sociale partners en wensen een open dialoog tot stand te brengen.

De VOORZITSTER nodigt de erkende organisaties uit om voor elk thema hun standpunt toe te lichten. De presentaties zullen worden gevolgd door een discussie met alle deelnemers.

Thema 1: Technische ontwikkelingen sinds de introductie van de huidige regelgeving

Gevolgen van de introductie van nieuwe technieken op schepen in de laatste 25 jaren respectievelijk de verwachte gevolgen van de introductie van nieuwe technieken in de komende jaren voor de werkzaamheden aan boord, in het bijzonder met betrekking tot:

- a. het aantal benodigde bemanningsleden, bijvoorbeeld de toegevoegde waarde voor de veiligheid van de derde patenthouder;
- b. de eisen die aan de bemanningsleden gesteld worden;
- c. de toegevoegde waarde van de functies van volmatroos en matroos-motordrijver.

1. Standpunten van de erkende organisaties

ETF

De heer BRAMLEY verklaart dat naar de mening van de vakbonden geen urgentie bestaat om de huidige regelingen te wijzigen en hij denkt dat het proces meerdere jaren in beslag zal nemen. Deze problematiek vereist een tripartiete compromisoplossing, die niet gevonden kon worden in 2001-2002. De controlemogelijkheden moeten een centrale rol kunnen spelen.

De grote schepen maken een steeds groter bestanddeel van de vloot uit, maar er zijn ook veel oude schepen. Een groot gedeelte van de vloot bestaat nog steeds uit schepen van gemiddeld een vijftigtal jaren. De grote schepen vereisen meer onderhoud. Het werk in ploegen en in nachtdienst komt steeds vaker voor. De wisselingen zijn sneller, de laad- en lostijden steeds korter. De gebruikte nieuwe technologieën leiden tot nieuwe beroepen. Deze technologieën verlichten de fysieke taken, maar houden ook een zwaardere psychologische belasting in. Deze laatste factor is onvoldoende belicht.

Het is nodig een bemanning voor de toekomst te definiëren en de werkposten attractief en veilig te maken voor jongeren. Het werk moet aan de mens worden aangepast, niet andersom. Het moet worden vastgesteld of twee of drie patenthouders aan boord aanwezig moeten zijn, wat acht of twaalf uur aan het roer per 24 uur inhoudt.

De riviercruise-industrie houdt nieuwe uitdagingen in. De passagiers zijn op leeftijd en de bemanningsvoorschriften voldoen niet aan de behoeften van de branche aangezien deze zijn toegesneden op de nautische behoeften, niet op die van de passagiers.

De bemanningsregels zouden nieuwe categorieën moeten voorzien aangezien deze vooralsnog tot 86 meter beperkt blijven.

Het vraagstuk van de volmatroos verdient aandacht. Deze functie komt meerdere malen in de categorieën van de vrachtschepen en nog veel vaker in die van de passagiersschepen voor. In onze binnenvaart zijn ongeveer 3000 volmatrozen actief.

Voor de functie matroos-motordrijver bestaat een specifieke behoefte in de Donauvaart.

AQUAPOL

De heer HELLEMONS (AQUAPOL) begroet het dat alle partners bij de uitwerking van de regelgeving worden betrokken. Hij denkt dat de regelgeving transparant gemaakt moet worden. De complexiteit van de regels werkt misbruik in de hand en deze moeten dan ook worden vereenvoudigd.

ESO

De heer HOHENBILD bevestigt dat innovaties, waaronder nieuwe radarinstallaties, ECDIS-kaarten, camera- en alarmsystemen, GPS en nieuwe automatische systemen om sluzen binnen te varen, de taken van de bemanningsleden en schippers aanzienlijk vereenvoudigd hebben.

Het werk is minder fysiek geworden en de nieuwe technologieën maken de beroepen attractiever. De huidige bemanningsregels zijn echter te star, vooral in vergelijking met de andere vervoerswijzen.

In veel havens wordt onafgebroken gewerkt gedurende 24 uur. Bepaalde vaarwegen kunnen slechts op gezette tijden worden gebruikt. De waterstanden en windomstandigheden, de wachttijden voor de sluzen en de infrastructuur vormen probleemfactoren waarmee rekening gehouden moet worden.

De binnenvaart heeft gekwalificeerd personeel nodig en de exploitatievormen moeten verfijnd en vereenvoudigd worden.

Dit werpt de vraag op van de relevantie van de derde patenthouder, waarbij een extra volmatroos de veiligheid vergroot.

De tabellen voor de minimumbemanning zouden meer souplesse moeten bieden, waarbij een zeker veiligheidsniveau veiliggesteld moet worden afhankelijk van de grootte en categorie van het schip.

EBU

De heer RUSCHE dankt de CCR voor de uitnodiging van alle betrokken partijen en benadrukt dat de bemanningsregels sinds 25 jaar geen substantiële wijzigingen hebben ondergaan. In het verleden was een poging gedaan met het voorstel om een standaard S3 uit te werken, maar zonder resultaat.

Momenteel bestaan veel nieuwe uitrustingen aan boord van de schepen. AIS-ECDIS bijvoorbeeld wordt per 1 december 2014 op de Rijn verplicht gesteld. Deze techniek zal de communicatie tussen de stuurhuizen vereenvoudigen en de vereiste zekerheid bieden over schepen die ontmoet worden.

Het werk wordt steeds minder fysiek. Voor pompen en ankers worden motoren gebruikt en tijdens het manoeuvreren kan de uitkijk worden vervangen door camera's. De mobiele telefoon maakt voortaan communicatie mogelijk die in het verleden gedeeltelijk alleen kon plaatsvinden door te roepen of door het stuurhuis te verlaten.

In de machinekamer kunnen de motoren 60.000 uur lang onderhoudsvrij draaien. De taken van de matroos-motordrijver kunnen door een gewone matroos worden verricht.

Er bestaat een automatisch koersbepalingsstelsel. Hij benadrukt dat op de technische vooruitgang geanticipeerd moet worden in de huidige voorschriften.

De volmatroos heeft vanaf de schoolopleiding meerwaarde in termen van praktijkervaring en deze functie moet behouden blijven, waarbij dit tevens een manier is om ervaring te erkennen binnen de opleiding van het personeel.

Het moet worden onderzocht of de derde patenthouder 3, 4 of 6 uur door de roerganger vervangen kan worden. Hij benadrukt dat de samenstelling van de bemanning ook op het werkprogramma van de sectorale sociale dialoog staat die door de Europese Commissie wordt georganiseerd.

Hij deelt de mening van de ETF dat controleerbare regels nodig zijn voor een eerlijke concurrentie.

De heer KONING doet de suggestie om de gedachte dat het sociale aspect in samenhang staat met het vraagstuk van de controles als vertrekpunt te nemen, ook al maakt dit laatste vraagstuk geen deel uit van de rondetafelconferentie: de besprekingen moeten parallel gevoerd worden om het resultaat van het overleg gelijktijdig toepassing te laten vinden.

De heer LEANDRI verwijst naar de moeilijke economische context waarbinnen deze inventarisatie plaatsvindt:

- de productiviteit van de bedrijven en de vloot neemt niet meer toe;
- het gebrek aan vooral gekwalificeerde arbeidskrachten doet zich voelen wegens een onvoldoende attractiviteit van de sector onder jongeren en mogelijke zij-instromers;
- het ontbreekt aan werkelijke erkenning van de competenties en het huidige personeel heeft onvoldoende carrièremogelijkheden.

De uitdaging is de verbetering van de productiviteit zonder afbreuk te doen aan de sociale vooruitgang: deze twee factoren zijn verenigbaar met een versoepeling van de regelgeving.

2. Discussie

De analyse dat een personeelsgebrek bestaat wordt niet gedeeld door mevrouw CHAFFART (ETF), die benadrukt dat de sector op Europees niveau benaderd moet worden. Misschien dat een diepere analyse van de sector uitgevoerd moet worden.

De heer VAN DAM, vertegenwoordiger van een Nederlandse binnenvaartorganisatie, stelt vraagtekens bij de toegevoegde waarde van de functie volmatroos in vergelijking met de functie gewone matroos vanuit het gezichtspunt van een gezinsbedrijf voor schepen van 70 tot 86 meter.

De heer HOHENBILD vraagt in hoeverre de door AQUAPOL beschreven moeilijkheden, en vooral de vervalsing van de documenten, versterkt een rol spelen in bepaalde regio's.

De heer HELLEMONS antwoordt dat het aantal documenten aanzienlijk is, aangezien een uitgebreid netwerk voor de erkenning van opleidingen bestaat. Enkele staten hebben één en andere twintig instanties die documenten afgeven. Hij haalt het voorbeeld van het vervoer over de weg aan, waarvoor een Europese databank bestaat en waar slechts twee of drie documenten nodig zijn. Een persoon heeft soms twaalf dienstboekjes en hij brengt in herinnering dat een rustende bemanning niet wakker gemaakt kan worden. Aangezien de documenten gemakkelijk vervalst kunnen worden, verschaffen bepaalde personen zich zelf een toegang tot de arbeidsmarkt.

De heer HOHENBILD wenst de opmerkingen van de heer HELLEMONS met betrekking tot de uniforme certificaten te nuanceren. Volgens hem kan geen vergelijking met het wegvervoer worden gemaakt. Voor een eerste reis op de Donau als schipper zou hij een gekwalificeerde persoon aan boord nemen, ook al is dit geen reglementaire vereiste.

De heer VAN MASTRICHT (VT GROUP) stelt vast dat in de laatste jaren veel misbruik heeft plaatsgevonden en dat is besloten de werkgever verantwoordelijk te maken, waarbij de controles in Nederland zijn aangescherpt. Hij doet de suggestie om zich op de bekwaamheden en niet alleen op het aantal bemanningsleden te concentreren.

De VOORZITSTER stelt samenvattend vast

- *dat de eerlijke concurrentie een grotere centrale plaats binnen het overleg zou moeten krijgen en dat hierbij vooral de illegale feiten en gedragingen geïdentificeerd moeten worden, waarbij dit thema in het werkprogramma voor de sectorale dialoog is opgenomen die door de Europese Commissie wordt georganiseerd;*
- *dat de effecten van de technische ontwikkelingen voor bepaalde bedrijfssectoren het werk weliswaar minder fysiek hebben gemaakt, maar dat het effect van de "multitasking" een nieuwe werkbelasting inhoudt die in overweging genomen moet worden, ook al is deze moeilijk meetbaar, vooral ook omdat geen enkele globale en onafhankelijke studie beschikbaar is;*
- *dat niet alleen het aantal, maar ook de bekwaamheden van de bemanningsleden in overweging genomen moeten worden.*

*

Thema 2: Ontwikkeling van de vloot in relatie tot eisen aan de bemanningssamenstelling

De mate van aansluiting van de huidige respectievelijk de verwachte kenmerken van de vloot (naar grootte, scheepstype enz.) bij de bestaande indeling in de regelgeving van schepen en de daarbij geëiste samenstelling van de bemanning.

De VOORZITSTER brengt in herinnering dat het non-paper van de Europese Commissie de dag daarop besproken zal worden tijdens de vergadering van de CEG. De discussie zal vooral betrekking hebben op de relevantie van de functies volmatroos en matroos-motordrijver alsmede op het gebruik van elektronische vaartijdenboeken en dienstboekjes.

1. Standpunten van de erkende organisaties

EBU

De heer RUSCHE brengt in herinnering dat de regelgeving van de CCR een limiet van 86 meter heeft ingevoerd die tot een ware explosieve groei van de schepen van 86 meter heeft geleid, terwijl de eerdere voorschriften op de tonnage waren gebaseerd. In het verleden werden de vereisten in samenspraak met testinstellingen voor de binnenvaart opgesteld door ingenieurs, met het doel de laadruimen te optimaliseren.

Sindsdien is de vaart met samenstellen met zes bakken tot ontwikkeling gekomen. De technologische evolutie heeft de besturing en de koppeling van de bakken vanuit het stuurhuis van de duwboot vereenvoudigd.

Hij vraagt in hoeverre ten minste zeven bemanningsleden aan boord aanwezig moeten zijn en of zes (eventueel zelfs vijf) bemanningsleden niet voldoende zouden zijn.

De passagiersvaart kent een explosieve groei en ook de afmetingen van de schepen nemen toe. De scheepvaart vindt niet alleen overdag plaats. Voor de passagiersschepen op de Rijn moest veiligheidspersoneel worden ingesteld en rekening worden gehouden met personen met een beperkte mobiliteit. Dit heeft een voorbeeldfunctie voor de scheepsbouw in heel Europa gehad.

De infrastructurele beperkingen zijn het gebrek aan ligplaatsen en de onvoldoende sluiscapaciteiten. De verladers eisen steeds kortere termijnen omdat zij zelf een beperkte opslagcapaciteit kennen. De binnenvaart maakt deel uit van een logistieke keten en de toeristische markt.

De verblijfsomstandigheden aan boord zijn verbeterd, met minder geluidsoverlast en meer privacy. De schepen bieden een hoger veiligheidsniveau. De nieuwe grotere schepen houden niet noodzakelijkerwijs meer werk in aangezien ook de techniek voor het onderhoud en de reparaties van de schepen is verbeterd en veel werk voortaan door servicepersoneel verricht zou worden dat geen deel van de bemanning uitmaakt.

Alvorens de stuurhuizen van nieuwe technologieën werden voorzien, communiceerde de schipper met een matroos zonder hulpmiddel of met een walkietalkie, wat ook een stressfactor was. De huidige situatie kan aanleiding tot een interessante discussie geven.

ETF

Mevrouw CHAFFART meent dat de expertise van het personeel doorslaggevend is. Voor een grotere attractiviteit voor jonge werknemers moeten de opleidingen een integraal bestanddeel van het personeelsmanagement uitmaken. Goed personeel is onontbeerlijk om ongevallen te voorkomen, net als een duidelijke hiërarchie aan boord. De instroom zonder opleiding moet wellicht worden gewijzigd.

De reële behoeften van de sector moeten aan een grondige analyse worden onderworpen alvorens dieper in te gaan op de samenstelling van de bemanningen volgens scheepstype en vervoerde lading.

De lengte van het schip kan een criterium zijn, maar ook de lading en het vermogen als over slepen wordt gesproken, waarbij de veiligheid de prioriteit moet blijven.

Op elk moment moeten ten minste twee bemanningsleden aan boord aanwezig zijn. In de wijze A1 bijvoorbeeld is de vaart van 14 uur mogelijk, maar deze is te belastend en een vaart van 12 uur zou in deze exploitatiewijze de voorkeur genieten.

AQUAPOL

De heer HELLEMONS verklaart dat de vloot sterk gewijzigd is door het gebruik van verschillende technische systemen, waarbij enkele systemen zoals camera- en navigatiesystemen de taken vereenvoudigen. Het doel is om excessieve vermoeidheid tijdens de uitoefening van de taken te vermijden.

Het aantal functies zou beperkt moeten worden om verwarring te voorkomen. Dit houdt bepaalde eisen aan de opleiding in. Voor de kwalificaties moeten de processen aan boord worden geanalyseerd, eventueel per operationele zone. De kwalificatie voor een functie moet in heel Europa geldig zijn. Hij doet de suggestie om een onderscheid te maken tussen de personen met een nautische functie en de anderen.

ESO

De heer VAN TOOR verklaart dat de samenstelling van de vloot verandert, waarbij de schepen steeds groter worden en in aantal afnemen. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen oude gemoderniseerde schepen en verouderde schepen, die meer stress en fysiek werk inhouden.

De heer VAN DAM is eigenaar van een schip van 86 meter en is een gezinsexploitant in de wijze A1. Volgens hem is de samenstelling van de vloot sterk gewijzigd en zijn de technologie en arbeidsomstandigheden verbeterd. De nieuwe technologieën worden geleidelijk in de nieuwe schepen geïntegreerd, maar de regelgeving is 25 jaar geleden tot stand gekomen en moet absoluut nader bekeken worden. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen sociale aspecten, commerciële belangen, technologische aspecten en eisen die door de klanten worden gesteld.

De schepen zijn groter geworden. Men kan zich afvragen waar de bovengrens van groep 3 ligt en of het mogelijk is een schip van 170 meter te voeren met een matroos en een lichtmatroos. De afmetingen moeten opnieuw bekeken worden.

Een ondernemer investeert in een bepaalde uitrusting en hierna wordt het vraagstuk van de exploitatie en exploitatiewijze actueel. Voor de lengte en de samenstelling van de bemanning moet een nieuw concept worden gezocht. De kleine schepen verlaten de markt, de schepen worden steeds groter en hij vraagt zich af tot waar deze trend zal doorgaan. Een ondernemer streeft niet naar een maximaal aantal reizen met een minimale bemanning. De bemanning moet goed functioneren en het aantal bemanningsleden en hun kwalificaties moeten onderwerp van een nieuwe benadering uitmaken.

2. Discussie

- Meting van de impact van de technische en technologische ontwikkelingen op de bemanning

De heer VAN STRIEN (BNL), ondernemer, stelt vast dat de fysieke en psychische druk in de laatste 25 jaar is afgenomen. Meer informatie komt rechtstreeks in het stuurhuis en de technologie vergemakkelijkt het werk.

De heer KONING vraagt welke benadering het bedrijfsleven moet volgen voor het vraagstuk van de samenstelling van de bemanning in de moderne vloot. Hij stelt voor het vraagstuk onbevooroordeeld te belichten vanuit een technisch oogpunt, zonder rekening te houden met bestaande regels. Volgens hem bestaat een groot deel van de vloot uit moderne schepen, inclusief gemoderniseerde schepen.

De heer RUSCHE brengt in herinnering dat de bemanningsvoorschriften hebben aangezet tot de modernisering van de schepen. Elke negatieve impact op de productiviteit moet worden vermeden.

De heer HOHENBILD verklaart dat de discussie betrekking heeft op een minimumbemanning in de context van een minimumuitrusting. In de toekomst zullen alle schepen over een minimumuitrusting beschikken en zal geen onderscheid meer gemaakt kunnen worden tussen nieuwe en oude schepen.

Mevrouw KRATEL (Duitse delegatie) bevestigt dat een solide basis nodig is voor een nieuwe regelgeving en dat geen speculaties of prognoses als grondslag gebruikt moeten worden. Het is niet zeker dat alle schepen van de huidige vloot modern zijn.

De heer BRAMLEY brengt in herinnering dat de CCR moderne normen heeft ontwikkeld voor de nieuwe technologieën, werkposten en verblijven. De ETF heeft zich tegen de dit jaar besloten verlenging van de overgangsregelingen uitgesproken. De werk- en verblijfsomstandigheden komen niet meer overeen met de moderne standaarden.

De heer NEQUIER (CFDT) verklaart dat de nieuwe technologieën een opleiding nodig maken bij de aanstelling, tijdens de loopbaan en binnen de leer-werktrajecten, wat de attractiviteit van de beroepen vergroot. Het veiligheidsaspect moet echter op de voorgrond blijven staan.

Mevrouw BRONNEWASSER (Nederlandse delegatie) vraagt de vertegenwoordigers van het bedrijfsleven hoe hun definitie van een modern schip luidt.

De heer KONING verklaart dat een beoordeling op Europees niveau (sectorale sociale dialoog) tot de conclusie heeft geleid dat een lijst of overzicht nodig is van technische en niet-technische evoluties die van doorslaggevend belang zijn om vast te stellen wat een modern schip is. Een inventarisatie zou vervolgens voor elke evolutie een inschatting van de gevolgen op de bemanningen mogelijk maken.

De heer VAN TOOR verklaart dat het technologische of ergonomische aspect doorslaggevend voor de kwalificatie "modern" is. Het is mogelijk alleen te varen op een schip van 135 meter. Het vraagstuk van de bemanning houdt verband met de veiligheid en arbeidsomstandigheden. Een schipper alleen kan door adequate technologie worden bijgestaan, maar dit is geen goede oplossing in sociaal opzicht.

De heer VAN MASTRICHT benadrukt het belang van de na- en bijscholing en verklaart dat de vaartijd niet gekoppeld moet worden aan het opleidingsniveau.

De heer KERKHOF brengt in herinnering dat de bemanning voor een schip van 110 meter de vereiste minimumbemanning is en dat met twee matrozen gevaren kan worden, wat al heel weinig is. Voor de inzet van een automatisch systeem is altijd een schipper nodig en ook de optredende vermoeidheid moet in overweging worden genomen. De bemanning moet niet verder worden teruggebracht.

De VOORZITSTER brengt in herinnering dat het niet de bedoeling is om het aantal personen in de bemanning terug te brengen, maar dat de belasting van het personeel bekeken moet worden. Er bestaan uiteenlopende situaties, bijvoorbeeld voor de duwstellen.

De heer HOHENBILD stelt voor om een nieuw concept uit te werken voor de scheepscategorieën.

De heer DOURLENT (CNBA) verklaart dat in Frankrijk 6500 km aan vaarwegen bestaan en dat nog veel schepen uit de "Freycinets"-klasse door gezinnen worden gebruikt. Hij vestigt de aandacht op de omstandigheid dat de verblijven aan de grootte van de schepen aangepast moeten worden. Ook moet rekening worden gehouden met de economische kosten omdat deze schepen een vijftigtal jaar geleden in de vaart zijn genomen en aan de ontwikkelingen van de regelgeving zijn aangepast. Hij bepleit de opleiding, maar wenst een zekere mate van harmonisatie.

Mevrouw CHAFFART denkt dat een analyse van de bestaande vloot nodig is en dat de gevolgen van de nieuwe technologieën in kaart gebracht moeten worden. Ook moet rekening worden gehouden met niet-technologische aspecten zoals de arbeidstijden.

De heer VAN EGMOND (Nederlandse delegatie) meent dat het heel lastig is om te anticiperen op technologische ontwikkelingen. De voorschriften kunnen flexibeler en toekomstbestendig worden gemaakt, maar dit vereist een heel goede kennis van de huidige situatie.

- Harmonisatie en modernisering van de bekwaamheden van de bemanning

De heer PAULUS (deskundige, instructeur aan de school van Duisburg) bevestigt dat altijd sprake is van veiligheid en dat de stabiliteit van de schepen wordt onderwezen, maar dat veel schippers geen opleiding volgen. Bepaalde competenties kunnen niet alleen via ervaring worden verkregen. Hij benadrukt dat een goed gebruik van nieuwe technieken een opleiding vereist.

De heer RUSCHE komt terug op de vereiste aanpassing van de competenties in de samenstelling van de bemanning. Hij brengt in herinnering dat de sociale partners competentietabellen hebben uitgewerkt in het kader van het programma PLATINA voor de sleutelbekwaamheden: matroos en schipper. Het gebruik van nieuwe uitrustingen is hierin opgenomen, maar de ontwikkeling van deze tabellen moet dynamisch zijn en aan de evoluties worden aangepast.

De heer MOREAU (Franse delegatie) vraagt de aanwezige vertegenwoordigers van de beroepssector te bevestigen dat hun standpunt met betrekking tot de bemanning inderdaad een versterking van de competenties beoogt, waarbij het aantal personeelsleden in de bemanningsstandaarden behouden blijft gezien de technologische ontwikkeling van de schepen.

De heer VAN DAM denkt dat het niet nodig is om personeel met meer kwalificaties in de bemanning te voorzien, maar dat de opleiding geanalyseerd en geactualiseerd moet worden. Een nieuwe scheepscategorie zou overwogen kunnen worden, aangezien op het moment van de regelgeving schepen met een maximale lengte van 110 meter bestonden.

De heer VAN DER ZEE (NAUTILUS) verklaart dat hij grote schepen van 147 meter en 14.000 ton heeft gevoerd met vier bijzonder gekwalificeerde bemanningsleden. De bekwaamheden van de bemanning zijn belangrijker dan de lengte en het aantal.

De heer DICKE (BDB) bevestigt dat de eerste benodigde stap de definitie van de bekwaamheden van de bemanningen is. De evolutie is permanent, maar de standaarden liggen vast. Er zijn uniforme standaarden nodig en het aantal documenten moet worden teruggebracht; de werkgever moet de capaciteiten van de matroos natrekken.

De VOORZITSTER dankt de deelnemers voor deze levendige discussie en stelt samenvattend vast

- *dat een nauwkeurig beeld van de huidige situatie moet worden verkregen en dat de impact van de technische en technologische ontwikkeling op de bemanning gemeten moet worden, waarbij een studie over de werkbelasting bijzonder wenselijk lijkt;*
- *dat zij heeft vastgesteld dat werkzaamheden worden uitgevoerd in het kader van de sectorale sociale dialoog die door de Europese Commissie wordt georganiseerd;*
- *dat onderzoek moet worden hoe een solide basis kan worden verkregen voor de voortzetting van de werkzaamheden en dat in dit kader een globale en onafhankelijke studie ontbreekt;*
- *dat de deelnemers het belang van de bekwaamheden van de bemanning hebben benadrukt en dat de werkzaamheden moeten worden voortgezet.*

*

Thema 3: Eisen aan de bedrijfsvoering in relatie tot exploitatiewijzen en vaar- en rusttijden

De ontwikkeling van eisen in verband met efficiënte en veilige bedrijfsvoering en de implicaties hiervan voor:

- a. de nu onderscheiden exploitatiewijzen A1 en A2 en de hieraan verbonden maxima voor de dagelijkse vaartijd van het schip;
- b. de mogelijkheden van omschakeling van exploitatiewijzen (bijvoorbeeld van de A1- naar de A2-vaart of van de A- naar de B-vaart) in verband met de huidige bepaling dat de rusttijd buiten de vaart genoten moet worden en niet-aaneengesloten rustperiodes bij een wisseling van exploitatiewijze niet mogen worden meegerekend;
- c. de noodzakelijkheid om de verplichting om rusttijd buiten de vaart te genieten;
- d. de bestaande marges in de bepalingen voor vaartijden.

De VOORZITSTER leidt het onderwerp in en stelt voor om de vier agendapunten gedetailleerd te behandelen.

1. Standpunten van de erkende organisaties

ESO

De heer VAN TOOR benadrukt dat de opname in de vervoersketen logistieke eisen met zich meebrengt, dat de schepen efficiënter gebruikt worden en dat dit bepaalde gevolgen heeft. Voor de kleine schepen moeten de dagelijkse vaartijden in de exploitatiewijzen A1 en A2 flexibel blijven.

De heer VAN STRIEN bepleit een grotere flexibiliteit voor de vaar- en rustperiodes, waarbij de uren van de ene op de andere dag overgedragen moeten kunnen worden. Dit is primordiaal voor een gezinsbedrijf. Voor de exploitatiewijzen doet hij de suggestie om de wijze S1 te schrappen en in wijze S3 te varen met een bovengemiddeld uitgerust schip, dat zou kunnen doorvaren op voorwaarde dat het personeel wisselt. Hiervoor moet een menselijke benadering worden gevolgd en rekening worden gehouden met de diversiteit.

AQUAPOL

Voor de heer HELLEMONS bestaan drie doorslaggevende criteria: efficiëntie voor het bedrijf, het personeel en de veiligheid. Hij vraagt of geen wetenschappelijk onderzoek gedaan kan worden en of niet een heel ander systeem overwogen kan worden.

En als een vergelijking met het wegvervoer wordt gemaakt? Wanneer een vrachtwagenchauffeur zijn reis wenst voort te zetten na een zeker aantal uren, moet hij door een tweede worden vervangen. Hij wenst een modern, soepel, veilig en sociaal acceptabel systeem tot stand te brengen. Het ideaal zou één enkele norm zijn.

EBU

De heer KONING verklaart dat met betrekking tot de uitrustingsstandaard van het schip in 2001 overleg had plaatsgevonden over de toevoeging van een eventuele standaard S3 voor goed uitgeruste schepen. Deze standaarden zouden in technisch opzicht geactualiseerd kunnen worden.

In de logistiek moet alles altijd sneller en tegen steeds scherpere prijzen gaan. Het huidige systeem van de exploitatiewijzen wordt als een keurslijf ervaren.

Elk binnenvaartsegment kent eigen problemen. Voor de samenstelling van de bemanningen zijn vooral de volgende factoren beslissend:

- de lengte van het schip,
- de vaartijd,
- de vaarsector (sluizen) en
- de soort lading.

Het principe dat de toegestane vaartijd afhankelijk moet zijn van de samenstelling van de bemanning moet blijven bestaan, maar de toegelaten vaartijd zou efficiënter en losser georganiseerd kunnen worden. Voor elke samenstelling zou een specifieke toegelaten vaartijd voorzien kunnen worden.

Waarom zou dit tot 14, 18 of 24 uur beperkt moeten blijven? Het is niet meer acceptabel dat een schip stilgelegd moet worden om de enkele reden dat de bemanningsleden moeten rusten. Wanneer een schip aan de geluidsnormen voldoet, zou het de reis moeten kunnen voortzetten terwijl bepaalde bemanningsleden rusten.

Men moet rekening houden met het akkoord van de sociale partners over de arbeidstijden voor de samenstelling van de bemanning. Dit akkoord is alleen van toepassing op de werknemers van de binnenvaart, maar alle werknemers hebben recht op dezelfde rusttijden en hiermee moet rekening worden gehouden. Er bestaat geen onderscheid tussen de exploitatiewijzen en de rusttijden. De reglementaire minimumrusttijden zouden van de exploitatiewijze van het schip kunnen worden losgekoppeld.

ETF

De heer BRAMLEY (ETF) brengt in herinnering dat de rusttijden verband houden met de veiligheid van het vervoer en met de gezondheid van de werknemers. Volgens de ETF bestaan te weinig wetenschappelijke studies over de belasting van de werknemers. De belasting in de binnenvaart heeft onderwerp van een Duitse studie uitgemaakt, terwijl een andere studie voor de zeevaart is gedaan. De rusttijden moeten aan de technische ontwikkeling worden aangepast. Er bestaan verschillende systemen voor de scheepsbouw.

Voor de rusttijden wordt erkend dat de belasting van de werknemers meegenomen moet worden, waarbij de fysieke en psychische gevolgen van deze belasting in overweging genomen moeten worden. De naleving van de verplichte rusttijden moet gecontroleerd kunnen worden, wat het gebruik van moderne methoden vereist. De rusttijden zijn afhankelijk van de samenstelling van de bemanning.

Geconcentreerder en zwaarder werk moet resulteren in andere rusttijden. De rusttijd buiten de vaart van het schip is afhankelijk van de technische standaard van het schip en wanneer de moderne normen met betrekking tot het lawaai en dergelijke worden nageleefd, zouden de rusttijden tijdens de reis van het schip genoten kunnen worden.

De rusttijden op het moment van de wisseling van de exploitatiewijze zijn een belangrijk vraagstuk. Dit doet zich voor zodra een ploegwisseling optreedt. Met betrekking tot het probleem van de onvolledige bemanningen, houdt de wet van Murphy in dat wanneer iets scheef loopt, de bemanning onvolledig en de schipper verantwoordelijk is. In de zeevaart bestaat een uitzonderlijke toestemming voor de vaart wanneer de bemanning onvolledig is, maar deze is bijzonder bureaucratisch.

De vakbonden hebben samen met de scheepseigenaren en drie universiteiten in Stockholm op simulatoren een studie gedaan naar burn-out en stress. Vrijwilligers werden een week lang in containers opgesloten om de condities van de zeevaart na te bootsen. Hun rusttijden werden onderbroken en bepaalde stressfactoren werden toegevoegd. De simulaties hadden betrekking op een tankschip, een drogeladingschip en een overslaginstallatie in de haven.

De sociale partners, de CCR en de scholen zouden samen kunnen onderzoeken of de gevolgen van de arbeidsomstandigheden op het menselijk lichaam geanalyseerd kunnen worden om de werk- en rusttijden vast te stellen. Efficiënt werk vergroot de economische efficiëntie. Hij beveelt het gebruik van de methode MARTA aan, die het mogelijk maakt het risico van de vermoeidheid te meten en preventieve maatregelen aan boord van het schip te nemen.

2. Discussie

De heer RUSCHE verklaart dat de methode MARTA bijzonder interessant is. De CCR heeft haar website voor de marktobservatie bijgewerkt en is bijzonder actief op dit gebied. De technische werkgroepen hebben ongevalanalyses besproken en de situatie in de lidstaten wordt in een databank geanalyseerd. In eerste instantie kunnen bestaande gegevens worden geëxploiteerd, aangezien middelen nodig zijn om een nieuwe studie te financieren.

De heer KONING verklaart dat de enquête die door de heer BRAMLEY is aangehaald door een psycholoog is gedaan en dat stress niet altijd als een negatieve factor beschouwd moet worden.

- Verband tussen de regelgevingen inzake de werktijden van de werknemers en de vaar- en rusttijden van de bemanningen

De heer RUSCHE verklaart dat het akkoord over de werktijden, inclusief nachtarbeid, wordt besproken door de Raad van de Europese Unie en in een communautaire regelgeving zou kunnen uitmonden.

Voor de verbanden tussen de werktijden en de exploitatiewijzen benadrukt hij dat een onderscheid gemaakt moet worden tussen de werktijd, die de persoonlijke bescherming van de gezondheid van de werknemer betreft, en de exploitatiewijze, die de veiligheid van de scheepvaart en een voldoende aantal gekwalificeerde arbeidskrachten aan boord betreft. Het is niet de bedoeling om de werktijden te meten via moderne technologieën.

Het akkoord is niet van toepassing op de zelfstandige schippers, die een groot percentage van de schippers vertegenwoordigen. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de regelgeving voor de werktijden en alles wat in de context van de samenstelling van de bemanningen wordt besproken.

- Bijzondere situatie van de passagiersvaart

De heer THIE (EBU) benadrukt dat het systeem een zekere flexibiliteit moet houden voor de passagiersvaart, die in Duitsland 25% van de totale vloot uitmaakt. Een open benadering wordt gewenst voor het geval dat het passagiersschip niet volledig bezet is, om met minder bemanningsleden te kunnen varen.

De heer RUSCHE verklaart dat de CCR dit type maatregelen voor het veiligheidspersoneel aan boord van de passagiersschepen in het RSP voorziet en dat de benadering haar relevantie heeft bewezen. Hij onderstreept dat deze versoepeling geschikt is voor situaties waarin het aantal passagiers aan boord bekend is. De schipper loopt risico in onvoorziene situaties.

De heer KONING wenst een versoepeling van de regel voor de samenstelling van de bemanningen, die afhankelijk is van het aantal toegestane passagiers aan boord, waarbij het werkelijke aantal passagiers aan boord van het schip in overweging genomen moet worden.

- Uitwerking van een nieuw concept voor de huidige regelgeving

De heer Van EGMOND steunt de heer Hellemons en stelt voor een discussie te starten waarbij over andere systemen van de samenstelling van de bemanning en de vaar- en rusttijden kan worden nagedacht.

De heer KONING bevestigt dat de EBU aan een dergelijk debat kan deelnemen, maar dat dit debat internationaal gestalte moet krijgen. De andere partijen zouden ook interesse voor een dergelijke discussie hebben.

De heer VAN DAM haalt de regelgeving aan. Men zou gebruik kunnen maken van een systeem dat punten toekent volgens de functie aan boord. Wanneer het vereiste aantal punten is bereikt, zouden deze over de vereiste competenties verdeeld kunnen worden.

Mevrouw KRATEL benadrukt dat het puntensysteem niet strookt met de eerder geformuleerde competentievereiste. Zij brengt in herinnering dat de bemanningen zijn samengesteld op basis van een compromis. De bemanning moet carrièremogelijkheden krijgen en dit speelt een rol in de tabellen.

Mevrouw CHAFFART bepleit een dialoog over een eventuele grondige herziening, op voorwaarde dat de werknemers de garantie krijgen dat hun arbeidsomstandigheden niet verslechteren.

De heer HELLEMONS stelt voor de nieuwe regels te testen om vast te stellen of deze regels de controles vereenvoudigen.

De VOORZITSTER stelt samenvattend vast

- dat de sociale partners bereid zijn om samen aan deze problematieken te werken;
- dat een grotere flexibiliteit wenselijk is, vooral voor de passagiersvaart;
- dat algemeen gesproken voor de exploitatiewijzen A1, A2 en B een grotere flexibiliteit wenselijk is zowel overdag als tijdens de nacht, door de week en voor de wisselingen tussen de exploitatiewijzen, waarbij de veiligheid van de scheepvaart, controlemogelijkheden voor de administratieve instanties (politie) en goede arbeidsomstandigheden van de bemanning gegarandeerd moeten worden;
- dat de overwogen nieuwe regeling gebaseerd moet worden op precieze analyses of studies.

*

Thema 4: Instroom en opleiden van nieuw personeel

Mogelijkheden binnen de huidige bemanningseisen voor de instroom van nieuw personeel respectievelijk het opleiden van personeel.

1. Standpunten van de erkende organisaties

ESO

Mevrouw BECKSCHÄFER bevestigt dat de situatie in de Europese binnenvaart wordt gekenmerkt door een daling van het varende personeel uit de Rijnlanden en door een toename van het personeel uit Midden- en Oost-Europa, dat op de Rijn werkt gezien de praktisch onbestaande werkgelegenheid in de landen van oorsprong en de attractiviteit van de geboden salarissen op de Rijn. Ook worden toenemend Aziatische en Afrikaanse personeelsleden geworven.

Het ondernemerschap lijkt geen toekomst te hebben. De beroepen verliezen aan attractiviteit en deze trend zal in de komende jaren niet omgebogen kunnen worden. De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een concentratie van de logistieke dienstverlening, met een beperking van de laadruimte, en een toenemend aantal personen dat alleen in de transportsector opereert, die op zijn beurt gebukt gaat onder overcapaciteit. Dit resulteert in een toenemende druk en afhankelijkheid.

Deze situatie heeft niets te maken met de eisen ten aanzien van de bemanningen. De oorzaken moeten niet in de arbeidsomstandigheden van de bemanning worden gezocht en men moet niet toegeven aan de verleiding om goedkoop te zijn en snelle oplossingen te vinden. De veiligheid, de gezondheid bij het werk en de goede concurrentieverhoudingen zijn factoren die in overweging genomen moeten worden.

Het RSP is niet de oplossing voor alle problemen, die heel uiteenlopende oorzaken hebben.

Voor meer en betere arbeidskansen kan gebruik worden gemaakt van bepaalde aspecten van dit reglement enerzijds en van een betere integratie van de opleidingen en de zij-instromers (alleen uit de zeevaart) anderzijds.

De flexibiliteit ten aanzien van de taken aan boord en de arbeidstijden moet worden verbeterd en de bekwaamheden moeten tot het strikte minimum worden beperkt om geen belemmering voor de aanstelling van personeel te vormen. Het kwaliteitsniveau moet behouden blijven en de voorwaarden voor de bekwaamheid via de vaartijden moeten worden verbeterd.

EBU

De heer KONING neemt aan dat de werklozen in de sector eerder de uitzondering zijn die de regel bevestigt. Hij brengt in herinnering dat de binnenvaart moeilijke jaren heeft doorgemaakt waarin de bedrijven hebben bespaard. Hij benadrukt dat een structureel tekort aan gekwalificeerd personeel bestaat, ook al is dit niet direct zichtbaar. Geen gekwalificeerde personen zijn werkeloos. De instroom van zij-instromers is een belangrijke factor, ook al kan dit niet als de oplossing worden beschouwd.

Bepaalde personen zouden bereid zijn een leer-werktraject te volgen. De opleiding van meer gekwalificeerd personeel moet onderwerp van initiatieven uitmaken.

ETF

Mevrouw CHAFFART brengt in herinnering dat de binnenvaart de enige vervoerssector is waar zonder voorafgaande opleiding gewerkt kan worden, wat niet langer acceptabel is. In Europa zijn de opleidingen heel uiteenlopend. De werkzaamheden moeten worden opgepakt en de regels, die tot gevolg hebben dat een leerling aan boord niet als een bemanningslid wordt beschouwd, moeten worden herzien. Het aantal leerlingen in de bemanning moet onderwerp van statistische analyses uitmaken. De instroom moet echter voor iedereen mogelijk zijn en tijdens de hele loopbaan moet worden opgeleid. Zij haalt het voorbeeld van het wegvervoer aan, waar elke chauffeur om de vijf jaar een bij- en nascholingscyclus van 35 uur moet volgen. Iets vergelijkbaars zou ook voor de binnenvaart ingevoerd kunnen worden.

AQUAPOL

De heer HELLEMONS meent dat gemakkelijk aan goedkoop personeel gekomen kan worden en dat jongeren moeilijk voor de binnenvaartberoepen warm gemaakt kunnen worden. Hij vreest dat de personeelsopleiding geen issue meer is.

2. Discussie

De heer DICKE merkt met betrekking tot de aanmerking van een leerling als bemanningslid op dat de leerling tijdens de eerste hervorming van de bemanningsvoorschriften niet langer werd beschouwd als een lid van de minimumbemanning. Dit heeft als gevolg gehad dat geen leerlingen meer zijn opgeleid. De leerling moet in de bemanning worden opgenomen.

De opleiding is een attractiviteitsfactor. De opleiding moet overeenkomen met een competentieprofiel. De opleidingen van zes maanden zijn te kort, maar in enkele landen duren de opleidingen drie jaar en dit is misschien te lang. Ondernemers zijn niet altijd bereid om in de opleiding te investeren. De zij-instromers moeten hun competenties aantonen door middel van een examen.

De heer BRAHMS (MSG eG Würzburg) denkt dat de opleiding versterkt moet worden. In Duitsland is 90% van de leerlingen Duits, maar er zijn ook buitenlanders, dit is afhankelijk van de attractiviteit.

De heer MINTJES (EDINNA) verklaart dat in Nederland 1200 en in Duitsland 240 leerlingen aan boord aanwezig zijn. Hij denkt dat de leerling deel van de bemanning moet uitmaken. Hij wenst natuurlijk niet dat de leerlingen worden uitgebuit. Het wetgevende ontwerp van de Europese Unie, dat tijdens de vergadering van de CEG besproken zal worden, zal positief uitwerken op de mobiliteit van het personeel. In zijn school komt 93% van de opgeleide leerlingen niet uit de binnenvaartsector. De opleiding tijdens de hele loopbaan is essentieel. Voor de zij-instromers is een examen nodig. Deze branche heeft toekomst.

De heer KERKHOF verklaart dat in België vóór de crisis een leerprogramma was gestart en dat 80% van de leerlingen werk had gevonden. Dit programma is stopgezet aangezien de laatste leerlingen geen werk hebben gevonden.

De heer VAN STRIEN blijft van mening dat de binnenvaart een attractieve branche is. Hij benadrukt dat de werkloosheid in de branche marginaal is.

De heer RUSCHE verklaart dat de school in Duisburg naast de leerlingen van Duitse bedrijven 30 leerlingen uit Zwitserland opleidt en een erkenning in Luxemburg heeft gekregen. In Frankrijk leidt een instituut leerlingen voor de binnenvaart op. Veel constatering laten een positieve evolutie aantekenen. In 2001 heeft de integratie van de leerling in de bemanningstabellen het leerlingwezen in West-Europa versterkt. De beroepen moeten jongeren aantrekken.

De heer KONING bevestigt dat de sociale dumping verminderd moet worden. In Nederland neemt de belangstelling voor de binnenvaartopleidingen toe. Het aantal leerlingen is tijdens de laatste vijf jaar meer dan verdubbeld.

De heer VAN DAM bevestigt dat veel gedaan kan worden voor de kleine schepen in groepen 1 en 2. Een lichtmatroos of leerling zou in gezinsbedrijven - die in Nederland 90% van de branche uitmaken - gedurende korte tijd moeten kunnen doorvaren, terwijl de echtgenote bijvoorbeeld andere taken verricht. De ondernemer zou in dit geval sterker geneigd zijn om een leerling aan boord te nemen.

De heer THIE verwijst naar de dagtochtschepen die geen verblijven aan boord hebben en een grotere flexibiliteit vragen. Hij voorziet voor de komende 15 jaar een leerlingtekort om aan de behoeften aan matrozen en schippers te voldoen. Vaak zijn dit zij-instromers of personen die werkloos zijn geworden en een andere goede opleiding hebben. Zij moeten de gelegenheid krijgen om een bekwaamheid te verkrijgen. Het personeel afkomstig uit de zeevaart en visserij is welkom, net als de personen die uit andere beroepssectoren afkomstig zijn. Voor dit type schepen is het beter om over veel laagopgeleiden dan over weinig hoogopgeleiden te beschikken.

Mevrouw CHAFFART verklaart dat een leerling niet als een volwaardig bemanningslid kan worden beschouwd aangezien hij nog in opleiding is.

De heer BRAMLEY verklaart dat de leerlingen door de werkgevers vaak niet als werknemers worden beschouwd. Het statuut van de leerling kan moeilijk vastgesteld worden, tussen persoon in opleiding en werknemer. De leerling krijgt een vergoeding. Om deze reden is de leerling niet als een volwaardig bemanningslid gepresenteerd door de ETF.

De heer MINTJES verklaart dat de leerlingen in Nederland een correcte vergoeding krijgen, wat jongeren naar de binnenvaart trekt. Het wordt aangetekend dat aan boord enkele specifieke regels van toepassing zijn op leerlingen onder 18 jaar.

De heer PAULUS vestigt de aandacht op het feit dat verschillende leerlingssystemen bestaan. In Duitsland bestaat een duaal systeem, waar de leerling 2/3de van de tijd op een schip doorbrengt en tegen beloning echt werk aan boord verricht, waarbij aan het einde de bekwaamheid volmatroos wordt verkregen. Het onderscheid tussen matroos en volmatroos moet behouden blijven.

De VOORZITSTER stelt de instemming van alle partners vast met de constatering

- *dat de opleidingen goed zijn wanneer deze perspectieven bieden en attractief zijn, dat men schipper kan worden wanneer deze opleidingen worden gevolgd;*
- *dat de rol van de personen die een opleiding volgen in de minimumbemanning behouden moet blijven, waarbij rekening gehouden moet worden met het opleidingsaspect.*

*

Diversen

Mevrouw ROUSSEAU (DG MOVE - Europese Commissie), die als waarnemster deelneemt, dankt de CCR voor de organisatie van deze bijzonder nuttige rondetafelconferentie. De manifestatie heeft het debat geopend over de samenstelling van de bemanningen, een Europees vraagstuk dat met hoogste prioriteit op de agenda voor de sociale dialoog is geplaatst. De Europese Commissie werkt aan een legislatief voorstel voor de beroepskwalificaties en heeft verkennende initiatieven genomen voor elektronische instrumenten (dienstboekjes en vaartijdenboeken). Zij dankt het bedrijfsleven voor de actieve medewerking.

*

Conclusies

De VOORZITSTER dankt alle deelnemers voor hun bijzonder interessante bijdragen en de vruchtbare discussies. De rondetafelconferentie van vandaag vormt een beginpunt voor nadere werkzaamheden en de CCR wenst deze samen met de sociale partners uit te voeren.

Hoewel de hele dag moeilijk in enkele woorden samengevat kan worden, staat vast

- *dat alle partners het eens zijn over de wenselijkheid om wijzigingen aan te brengen;*
- *dat het tripartiete overleg, waarbij de sociale partners nauw betrokken zijn, voortgezet moet worden;*
- *dat een eerlijke concurrentie gegarandeerd moet worden;*
- *dat een gedeelte van het bedrijfsleven een grotere flexibiliteit van de bemanningsvoorschriften wenst;*
- *dat het overleg binnen een tripartiet kader voortgezet en gevoerd moet worden, waarbij een link gelegd moet blijven naar de lopende activiteiten van de Europese Commissie;*
- *dat het van groot belang is om een solide basis te vinden om de aspecten te objectiveren die als discussiegrondslag zouden kunnen dienen en dat vooral de problemen met de huidige regelgevingen en de impact van de technische en technologische ontwikkelingen op de bemanning geïdentificeerd moeten worden;*
- *dat de relevantie van ondergeschikte wijzigingen op korte en middellange termijn of - zoals ook is voorgesteld - van meer structurele wijzigingen, waaronder de herziening van de grondslag van de huidige regelgeving, of een combinatie van beide benaderingen, nader onderzocht moet worden;*
- *dat de controleerbaarheid van de regels via het vaartijdenboek en het dienstboekje, in de toekomst eventueel ook als elektronische documenten, het overwegen waard is;*
- *dat de samenstelling van de bemanningen benaderd moet worden in samenhang met de vereiste kwalificaties en functies;*
- *dat de attractiviteit van de binnenvaartberoepen bijzondere aandacht moet krijgen en dat de zij-instroom onder bepaalde voorwaarden vergemakkelijkt zou kunnen worden;*
- *dat de werkgevers meer flexibiliteit wensen voor de exploitatiewijzen, niet alleen voor het vervoer van goederen, maar ook voor de passagiersvaart;*
- *dat de vakbonden tot overleg bereid zijn, maar rekening wensen te houden met de toenemende belasting door multitasking.*

Voor de voortzetting van de werkzaamheden verklaart zij dat de delegaties van de CCR nader overleg zullen voeren tijdens de komende vergadering van de Werkgroep STF/G, die op 27 en 28 januari 2015 zal plaatsvinden.

Bijlagen:

- lijst met deelnemers
- schriftelijke bijdrage van de ETF
- schriftelijke bijdrage van AQUAPOL