

Vergaderjaar 2003–2004

29 200 XII

Vaststelling van de begrotingsstaat van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat (XII) voor het jaar 2004

Nr. 142

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VERKEER EN WATERSTAAT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 juni 2004

Hierbij doe ik u, mede namens de bewindslieden van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de informatie toekomen die ik u heb toegezegd in het Algemeen Overleg van 19 februari 2004. Tijdens dat overleg is door het lid Gerkens op de problematiek van het zogenaamde *level playing field* op het vlak van havenarbeid gewezen¹. Ik heb de Kamer toegezegd om nadere schriftelijke informatie te geven met betrekking tot de wettelijke randvoorwaarden van het havenwerk in Nederland en die in onze buurlanden, Duitsland en België. Van het gesprek met de Nederlandse vakbeweging deed ik u in eerdere instantie al verslag².

Algemeen

Zowel Duitsland als België hebben specifieke wetgeving voor havenarbeid. In België is dit de *Wet betreffende havenarbeid* van 8 juni 1972, ook wel genoemd: de Wet Major. In Duitsland betreft het de *Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafnarbeiter (Gesamthafenbetrieb)* van 3 augustus 1950. Nederland kent geen specifieke wet over havenarbeid meer. In 1996 is ervoor gekozen de zogenaamde Stuwadoorswet te laten vervallen en het havenwerk, net als alle overige arbeid, te laten vallen onder het generieke stelsel van Nederlandse arbeidswetgeving. In het onderstaande worden enkele kenmerken van bedoelde wetgeving opgesomd en vergeleken met het Nederlandse stelsel.

België

De kern van de Belgische wet betreffende havenarbeid is de oprichting van een poolsysteem. Dit is een gesloten tewerkstellingssysteem, waarbij havenarbeiders slechts tewerk kunnen worden gesteld nadat zij een erkenning van de administratieve commissie hebben ontvangen. Artikel 1 van de wet luidt: «Niemand mag in de havengebieden havenarbeid laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders». De uitvoering is per haven in aanvullende Koninklijke Besluiten geregeld. Pas

¹ Kamerstuk 21 501–33, nr. 52.

² Kamerstuk 21 501–33, nr. 46.

na de erkenning kan de havenarbeider havenarbeid verrichten of voor een arbeidsovereenkomst in aanmerking komen. Er is een contingent van een bepaalde omvang vastgesteld, dat maandelijks door een z.g. paritair comité wordt herzien. Het paritair comité bestaat uit werkgevers en werknemers-vertegenwoordigers. In de afgelopen 35 jaar is het contingent als gevolg van de mechanisering en containerisering van het havenwerk steeds kleiner geworden.

Binnen het contingent bevinden zich de arbeidskrachten met een los dienstverband (de dagloner) en degenen met een vast dienstverband (met een arbeidsovereenkomst). Tegenwoordig is ongeveer 20% van de erkende havenwerkers dagloner en 80% werkt bij een vaste baas. Het percentage dagloners daalt. Vaste aanstellingen worden meestal voor werksoorten met een hoger opleidingsniveau gegeven.

Opleiding

De vakopleiding is in handen van paritaire comité's en sub-comité's. Het betreft hier zeer specifieke op de dagelijkse praktijk van laden en lossen gerichte opleidingen voor een breed scala van functies.

Financiering

Buiten de normale (vaste) arbeidscontracten worden de Belgische havenpools door een stelsel van bijdragen van werkgevers en overheid gefinancierd. Bij onvrijwillige werkloosheid van havenwerkers (de z.g. leegloop) is er een combinatie van een werkloosheidsuitkering en een uitkering uit één van de fondsen voor bestaanszekerheid beschikbaar. Laatstgenoemde fondsen worden door de werkgevers gevuld.

Duitsland

Duitsland kent globaal een soortgelijk wettelijk stelsel als België. De Duitse (federale) wet uit 1950 regelt ook een poolstelsel (*Gesamthafenbetrieb* genaamd). Dit stelsel als zodanig is optioneel voor de verschillende havens. Alleen Hamburg, Bremen/Bremerhaven en Lübeck kennen het. In de praktijk nemen wel alle bedrijven in genoemde havens eraan deel. De bepalingen van de overeenkomst tussen werkgevers en werknemers tot oprichting van de pool verschillen per haven. Buiten de vaste en losse arbeidskrachten kent men bijvoorbeeld in Hamburg nog een derde categorie arbeidskrachten, te weten de tijdelijk arbeidskrachten (*Aushilfsarbeiter*), die overigens wel weer door de pool geworven moeten worden.

Ook in Duitsland ziet men, als gevolg van containerisatie van stukgoed, een afname van het aantal arbeidskrachten in de arbeidspool.

Opleiding

De «Grosshandel und Lagerei Berufsgenossenschaft» waarbinnen de meeste havenarbeiders georganiseerd zijn, verzorgt aanvullende opleidingen waarbij het toezicht op de arbeidsveiligheid op de voorgrond staat.

Financiering

Het merendeel van de Duitse havenarbeiders heeft een vast arbeidscontract bij een havenonderneming.

De arbeidspools in de Duitse havens worden geheel gefinancierd uit bijdragen van de ondernemingen in de havens. De pool betaalt de lonen uit. In Hamburg draagt de overheid niet financieel bij aan de leegloop (dat

wil zeggen bij een te gering aanbod van werk). Het leeglooperpercentage is er relatief laag.

Nederland

Op het werk in de Nederlandse havens is, net als op alle andere werkzaamheden (door Nederlanders en buitenlanders) op Nederlands grondgebied de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit van toepassing. Daarnaast voert SZW een generiek arbeidsmarktbeleid. De Stuwadoorswet is met de invoering van de Arbeidstijdenwet in 1996 komen te vervallen. Met de komst van de Arbeidsomstandighedenwet (1980) waren de onderdelen van de Stuwadoorswet die betrekking hadden op de veiligheid en de gezondheid van werknemers al geschrapt.

Opleiding

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor veilige en gezonde werkomstandigheden te zorgen. Hiertoe bepaalt de werkgever zelf het vereiste opleidingsniveau van werknemers. Voor bepaalde beroepen met een hoog veiligheids- of gezondheidsrisico is in Nederland een systeem van persoonscertificatie/bewijzen van deskundigheid van kracht. Ook in de havens zijn beroepen waarbij certificatie of bewijzen van deskundigheid vereist zijn.

Financiering

De rijksoverheid heeft geen rol in specifiek op havenwerk gerichte financiering van werknemers en opleidingen van werknemers. Tot 1 januari 2001 was er sprake van financiering van leegloop vanuit AWF-gelden. Nu zijn er alleen afspraken met UWV over de toekenning van reguliere WW-uitkeringen. Er is echter geen rechtstreekse betrokkenheid van de overheid meer.

Conclusie

Het bovenstaande maakt duidelijk dat er inderdaad verschillen in wettelijke randvoorwaarden voor het havenwerk zijn. In Nederland is geen specifieke, op het havenwerk gerichte wetgeving meer. Deze is reeds geruime tijd geleden verlaten. Dit is vanuit een oogpunt van een flexibel werkende arbeidsmarkt ons inziens een goede zaak. In de praktijk zien we overigens dat in alle Europese havens in toenemende mate met vaste arbeidscontracten gewerkt wordt en het beroep op arbeidskrachten uit de arbeidspools procentueel afneemt. Wat de wijze van tewerkstelling betreft kan er bij vergelijking van België, Duitsland en Nederland van een redelijk gelijk speelveld op het vlak van havenarbeid gesproken worden. Er is voor ons in elk geval geen reden om via een Havenwet in Nederland een gesloten stelsel voor de tewerkstelling van havenarbeiders te introduceren. Wat betreft de loonniveaus zullen er vanzelfsprekend verschillen tussen de verschillende landen te constateren zijn, maar dit is als zodanig geen reden om tot een specifieke rijksregeling voor de organisatie van havenarbeid over te gaan.

De Minister van Verkeer en Waterstaat,
K. M. H. Peijs