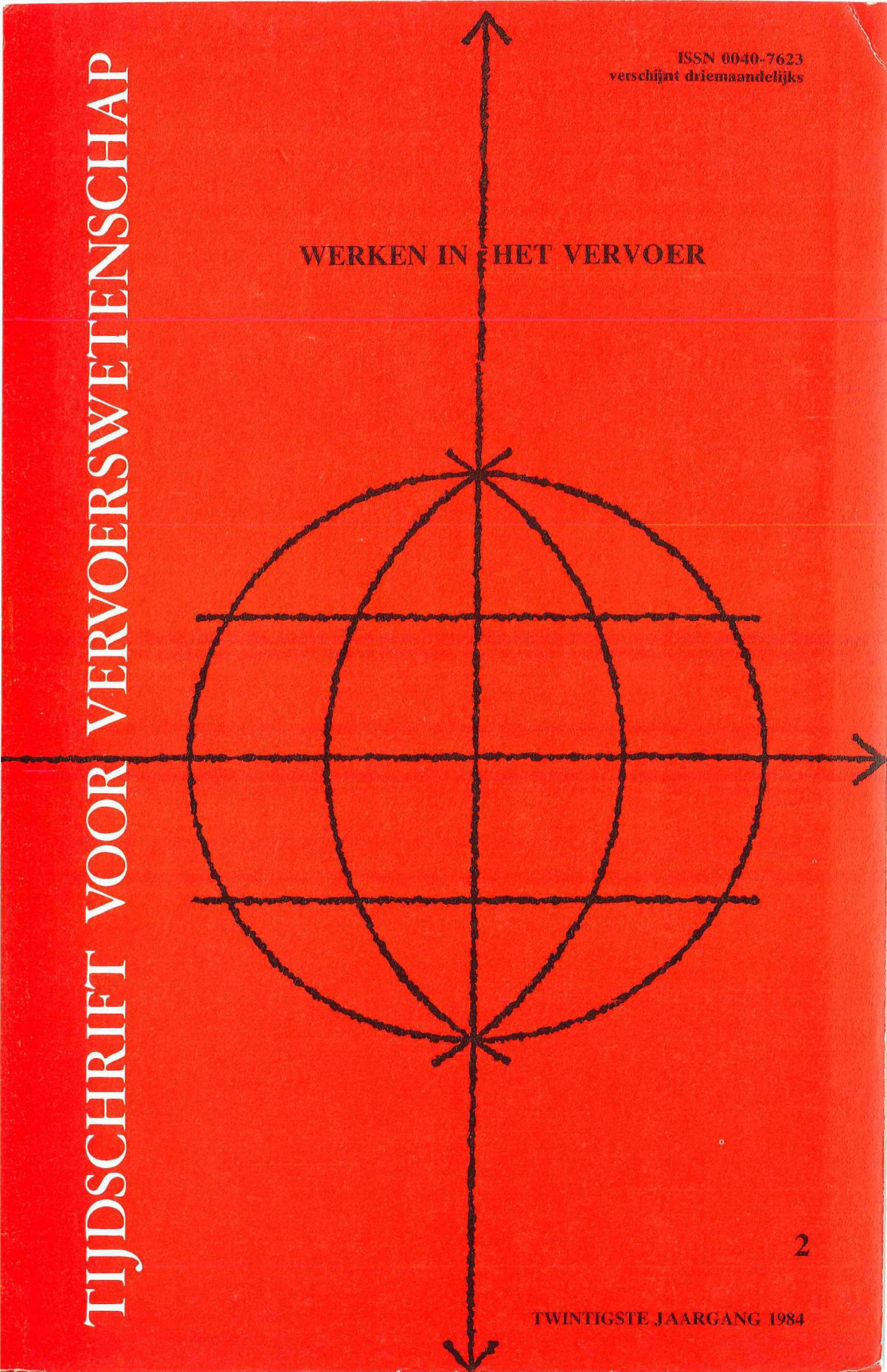
ISSN 0040-7623
verschijnt driemaandelijks

TIJDSCHRIFT VOOR VERVOERSWETENSCHAP

WERKEN IN HET VERVOER



2

TWINTIGSTE JAARGANG 1984

Het **Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut** is opgericht in 1946 onder de naam Nederlands Verkeersinstituut en stelt zich ten doel:

- de bevordering en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek van vervoers- en verkeersvraagstukken in de ruimste zin van het woord;
- de bevordering van het wetenschappelijk onderwijs en het stimuleren en uitvoeren van ander onderwijs op het terrein van verkeer en vervoer;
- het uitdragen van de resultaten van het wetenschappelijk onderzoek.

Veel instellingen en bedrijven steunen het Instituut als begunstiger; daarnaast ontvangt het de steun van een groot aantal persoonlijke leden, die als contribuant zijn toegetreden. De minimum-subsidie voor begunstigers is f 2.295,— per jaar; bedrijfscontribuant f 612,—; persoonlijke contribuant f 72,— en junior contribuant f 36,—.

Bestuur:
J.W. Wegstapel (voorzitter), Drs. A.H.M. Kruijtzer (vice-voorzitter),
Prof. Ir. G.C. Meeuse (vice-voorzitter), Drs. A. Dek, J.C.Th. van der Doef, J.M. Feringa, Ir. H.A. de Groot, Drs. J.J.M. Oostenbrink, Drs. H. Plasse, Mr. J.G.W. Simons, U. Tukker, Dr. J. Walter, Mr. O.C.M. Wibaut.

TIJDSCHRIFT VOOR VERVOERSWETENSCHAP

Journal for Transport Science
Revue pour L'étude Scientifique des Tranports

Werken in het vervoer

REDACTIECOMMISSIE

Prof. Dr. H.C. Kuiler (voorzitter) – Drs. P.A.Th. van Agtmaal – Dr. F. van Dam
Drs. G. Gort – Mr. G.W. van Hasselt – Dr. J.B. van der Kamp
Prof. Drs. H.J. Noortman – Prof. Drs. E.H. van de Poll – Prof. Dr. W. Winkelmans

REDACTIERAAD

Prof. Dr. W.A.G. Blonk – Drs. J.A. Bourdrez – Mw. Mr. O.D. Gerbers
Dr. H. den Harder – Drs. E.R. Hugenholtz – Drs. J.H. van der Marel
Prof. Ir. G.C. Meeuse – Prof. Dr. H.J. Molenaar – Prof. Drs. J.B. Polak
Drs. H.A. Vos

Redactiesecretaris: Drs. E.J. Visser

VASTE MEDEWERKERS:

Mr. J.G.W. Simons
J. Voordouw

TWINTIGSTE JAARGANG
1984 – Nr. 2

KWARTAALSCHRIFT VAN DE STICHTING
NEDERLANDS VERVOERSWETENSCHAPPELIJK INSTITUUT
POLAKWEG 13 – 2288 GG RIJSWIJK

ISSN 0040-7623

© 1984 – De verantwoordelijkheid voor de inhoud der artikelen berust bij de schrijvers. Overneming van de inhoud of van gedeelten daarvan is slechts toegestaan met schriftelijke toestemming van het NVI.

Voor advertenties wende men zich tot het:
Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut
Polakweg 13
2288 GG Rijswijk
Tel. 070/99 95 90
M.i.v. 15 augustus 1984 tel. 070/99 33 41

Abonnementsprijs f 105,— per jaar (buitenland f 120,—); Studenten-abonnement f 52,50; Losse nummers f 30,—. Betaling abonnementen aan adm. Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut, Polakweg 13, 2288 GG Rijswijk. Postrekening nr. 398.92.19.

Druk: Drukkerij Uitgeverij H. Gianotten b.v., Tilburg.

Werken in het vervoer

Inleiding tot het thema

J.C. Th. van der Doef
Lid Tweede Kamer
Oud-Staatssecretaris van Verkeer en Waterstaat

In het vervoer werken niet minder dan vierhonderdduizend mensen, en worden de indirekten meegerekend, dan zijn het er ruim zevenhonderdduizend. Deze cijfers zeggen iets van de arbeidsintensiviteit van de vervoersector, en geven ook een aanduiding van de economische betekenis van de vervoeracitiviteiten. Vele duizenden bedrijven in de diverse vervoersectoren voegen alle iets toe aan het veelkleurig palet van deze bedrijfstak.

Toch was het niet het economisch-kwantitatieve aspect dat aanleiding vormde om een themanummer te maken over werken in het vervoer.

Het was vooral gezien de dynamiek van deze bedrijfstak de behoefte, zicht te krijgen op een aantal ontwikkelingen, kwantitatief, maar, van niet minder belang, ook kwalitatief, die op gang zijn gekomen en aanleiding gaven na te doen gaan in welke fase de diverse vervoersectoren zich bevinden en welk beeld van een nabije toekomst is te schetsen.

De bijdragen die dit themanummer vullen zijn geschreven door insiders; vakmensen die hun liefde voor de eigen sector niet verhullen, doch overigens ernstige pogingen hebben gedaan een zo objectief mogelijk beeld van de werkelijkheid te schetsen en voor zover men zich heeft gewaagd aan toekomstverkenningen deze een zo weinig mogelijk speculatief karakter te geven.

Dit themanummer is een goede afspiegeling van de genoemde veelkleurigheid, van de grote geschakeerdheid binnen het vervoer; van de mate ook waarin de onderscheidene sectoren volgers danwel leiders zijn in maatschappelijke ontwikkelingen; in het bijzonder in relatie tot de arbeid, en niet in de laatste plaats geven de beschouwingen blijk van de betrokkenheid van de auteurs bij hun sector.

In deze inleidende beschouwing zal worden geprobeerd enkele hoofdlijnen te schetsen die uit de afzonderlijke bijdragen mogen worden afgeleid, en zullen enkele kanttekeningen worden gemaakt bij de afzonderlijke artikelen.

In het bijzonder zal worden ingegaan op enkele thema's, zoals kenmerken van het sociaal beleid in de onderscheidene sectoren van het vervoer, de invloed van technologie op hoeveelheid en kwaliteit van de arbeid in de toekomst, de ontwikkeling van de medezeggenschap, de betekenis van het overheidsbeleid voor de existentie van de ondernemingen, en uiteindelijk het werkgelegenheidsperspektief.

Werken in het vervoer zal als onderwerp moeten hebben zowel de arbeid die in loondienst wordt verricht als het werk van de zelfstandige ondernemers in deze bedrijfstak. Dit laatste is een bijzonder relevant aspect, omdat vooral in het beroepsgoederenvervoer over de weg vele duizenden kleine ondernemingen werkzaam zijn, die weliswaar ook werk bieden aan een groot aantal werknemers, maar toch bovenal gezien moeten worden als kleine ondernemingen met de vele kenmerken vandien.

Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 20/2: 95-103 (1984)

Een van die kenmerken is dat het sociaal beleid, voor zover er al zoiets expliciet bestaat, bepaald wordt door de meer persoonlijke verhoudingen binnen het bedrijf en de informele maar wel strikt hierarchische verhoudingen binnen het bedrijf.

Een bedrijfstak die gekenmerkt wordt door de kleinere onderneming zal ook op het niveau van de bedrijfstak niet tot sociale afspraken kunnen komen die niet passen binnen de cultuur van de gemiddelde onderneming.

Het is daarom ook niet zo'n wonder dat in het wegvervoer in vergelijking met andere sectoren binnen het vervoer sprake is van een grote sociale achterstand, en evenmin is het verwonderlijk dat in de bijdrage over deze sector gewag gemaakt wordt van een binnen de ondernemingsorganisaties levende behoefte om het karakter van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst te wijzigen en meer ruimte te bieden voor ondernemingsregelingen.

Grote ondernemingen in het wegvervoer die hoge eisen stellen aan hun personeel kunnen met de landelijke cao als bindend en maximaal kader niet uit de voeten, en zij zullen dus afzonderlijke ondernemingscao's willen afsluiten danwel ruimte willen aantreffen die mogelijkheden biedt, de voorwaarden meer af te stemmen op de omstandigheden van de eigen onderneming.

Het is overigens niet alleen een kwestie van hoge eisen stellen aan het personeel en dus niet meer binnen de cao passen. De organisatie van de grotere onderneming is zoveel anders en meer gestructureerd, de omvang vraagt om zoveel meer regels en voorschriften, maar ook om zoveel meer formeel overleg, het management moet aan zoveel andere eisen voldoen, dat het geheel aan sociale verhoudingen dat binnen een dergelijke onderneming ontstaat een andersoortige en vooral verfijnder en uitvoeriger regelgeving vergt.

Even logisch is overigens het verzet van de vakorganisaties tegen een dergelijke ontwikkeling, omdat een grotere ruimte voor afzonderlijke ondernemingen echt niet alleen voorziet in de behoefte van grotere ondernemingen, voor zover die al zonder uitzondering meer en betere sociale regelingen wensen, maar ook door die ondernemingen die de grotere ruimte zouden willen gebruiken om de klok die sociaal toch al niet voorloopt, nog iets terug te zetten.

Het sociale beleid lijkt in hoge mate bepaald te worden door de omvang van de ondernemingen voor zover die omvang kenmerkend is voor de sector.

Kleinschaligheid wordt vooral aangetroffen in het wegvervoer, in de particuliere binnenvaart, het toerwagen- en groepsvervoer, alsmede in het taxibedrijf, en in algemene zin is daarmee al iets gezegd over het sociaal beleid in deze sectoren.

De beschrijvingen van de vooruitgang zoals die in dit themanummer voorkomen kunnen niet verhullen dat in enkele sectoren sprake is van verouderde sociale structuren en verhoudingen, en het zijn in hoge mate de sectoren met relatief veel kleinere tot zeer kleine ondernemingen. Zeker omdat sociaal beleid ook iets zegt over sociale kosten, en sociale kosten mede bepalend zijn voor de kostprijs en de rentabiliteit van de onderneming, is het verbazingwekkend dat de schaal waarop in enkele sectoren ondernemingen werkzaam zijn niet als zodanig als een ernstig economisch én sociaal probleem wordt onderkend.

Heel concreet zou dat tot uitdrukking kunnen komen in een verlangen de toelatingswetgeving meer in die zin aan te passen, dat én een bepaalde kwaliteit van ondernemerschap aanwezig moet zijn én een bepaalde minimum omvang moet bestaan. Niet omdat iets groter automatisch betekent ook iets mooier, maar wel omdat de zeer

kleine onderneming minder of niet controleerbaar blijkt en de sociale structuur van zo'n bedrijfje ook als een werkelijkheid moet worden gezien.

Zeker het wegvervoer weet hoezeer verschillen in sociale kosten de concurrentieverhoudingen bepalen en voor de duurdere onderneming bepalend kunnen zijn voor het al dan niet overleven.

Een ander schaal-verschijnsel doet zich voor in de zeevaart en in de burgerluchtvaart.

Met name in de zeevaart heeft de vergroting van de varende eenheden in kombinatie met technologische veranderingen geleid tot een geheel andere, kleinere personeelsbezetting met steeds betere arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. De kapitaal-intensiteit speelt hier zeker een rol.

De ontwikkeling in de luchtvaart toont echter aan dat de belangrijk hogere kapitaal-investeringen niet hebben geleid tot grotere kapitaal-intensiteit, terwijl in deze sector het sociaal beleid niet onder die ontwikkeling heeft geleden. De internationale concurrentie lijkt hier meer bepalend te zijn voor de ruimte sociale innovatie ook tot kostenverhoging te kunnen laten leiden. Met minder mensen een sociale eenheid vormen, aan boord van een schip of vliegtuig, zegt op zich niets over het niveau van het sociaal beleid.

De marktverhoudingen in deze sectoren zijn van dien aard dat de grote ondernemingen de trend in sociale ontwikkelingen bepalen en de kleinere moeten volgen. Bovendien gaat het om een klein aantal bedrijven dat een zeer groot deel van de vervoerprestaties levert.

In het wegvervoer, de particuliere binnenvaart en het toer- en taxivervoer zal het verschijnsel zich ook voordoen – de ontwikkelingloop van groot naar klein – zij het dat de ontwikkeling in deze branche wel erg langzaam lijkt te gaan: de groten nemen amper voorsprong, de massa van kleine bedrijfjes bepalen kennelijk het tempo.

In het vervoer zijn bedrijven werkzaam die als overheidsbedrijf zijn 'opgevoed' en nu meer marktconform moeten werken en nu voor de vraag komen te staan of het geheel aan sociale regels te handhaven is onder de nieuwe omstandigheden. Andere bedrijven zijn vanuit de particuliere sfeer in die van de collectieve sector gekomen en daar doet zich het proces in omgekeerde richting voor, namelijk naar meer aandacht voor aspecten van het sociaal beleid.

Er bestaat zoiets als de sociale cultuur van de overheid en collectieve sector, welke cultuur heel wel te onderscheiden is van die in de particuliere sector, zonder dat de ene of andere cultuur iets zegt over de arbeidsprestaties of de inzet van mensen. Het vervoer bestaat niet; een van de meest belangrijke punten van onderscheid wordt gevormd door de afstand ten opzichte van de overheid. Naar mate die afstand korter is tot nihil, is het geheel van sociale regels completer, en is ook geen aspect van het sociale beleid volledig verwaarloosd.

De angst voor (re)privatisering, welke leeft bij de vakorganisaties heeft alles te maken met de ervaring dat het in het algemeen een achteruitgang betekent in het geheel van sociaal beleid zoals het zich bij de overheid heeft ontwikkeld.

Sociaal beleid moet ook hier worden verstaan in de brede betekenis die vèr uit gaat boven het arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarom ook is het verschil niet terug te brengen tot kosten alleen, en kan ook niet worden aangenomen dat alle aspecten van een meer uitgewerkt sociaal beleid kostenverhogend werken. Integendeel, zeker beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden kan en zal de kwaliteit van het werk en ar-

beidsverhoudingen en medezeggenschap een motiverende invloed hebben op veel werknemers en veeleer kostenverlagend kunnen werken.

Ongetwijfeld moet bij een beoordeling van bijvoorbeeld de NS mede in de beoordeling worden betrokken het feit dat het een uniek bedrijf is, zonder directe concurrentie in het reizigersverkeer, in welk bedrijf bovendien de railgebondenheid structurerende invloed heeft op het hele ondernemingsgebeuren.

Ook in andere landen vertonen de spoorwegen eenzelfde karakter met als bijkomende ervaringsfeiten dat daar waar de spoorwegen moesten gaan concurreren met andere technieken binnen het openbaar vervoer, dat grote invloed had op de stijl van leidinggeven en op het sociaal beleid.

De positie waarin de NS voor het goederenvervoer langzaam maar zeker lijkt te worden gebracht, namelijk marktconform werken en op den duur geen overheidshulp meer, zal dan ook grote invloed hebben op veel aspecten van het sociaal beleid, en daardoor niet minder op de houding van werknemers. De verhoudingen zullen zakelijker worden, de binding aan het bedrijf losser, het verloop zal groter worden, en waar arbeidsplaatsen zelf meer bedreigd zullen worden zal ook het overleg binnen het bedrijf van karakter veranderen.

Tegenover de baten van de soort privatisering die bij de NS plaats vindt staan straks zonder twijfel kosten, waardoor het netto-effect tamelijk onzeker wordt.

Hetzelfde moet worden verondersteld van de bezuinigingen in het openbaar vervoer, tengevolge waarvan minder ruimte voor gewenst sociaal beleid ontstaat. Een overheidsbeleid dat de prestaties en resultaten van ondernemingen steeds meer doet afhangen van overheidsbeslissingen en minder van de kwaliteit van het management en de inspanningen van de werknemers zal demotiverend werken op beide categorieën en zal een kostenfactor van betekenis blijken te zijn.

Technologische ontwikkelingen

Vooral kwalitatieve gevolgen van technologische ontwikkelingen worden in de diverse beschouwingen toegelicht, waarbij opvallend is, dat de mogelijkheden tot taakverruiming en -verrijking sterk worden beklemtoond. De verwachting wordt uitgesproken dat steeds hoger gekwalificeerd personeel nodig zal zijn, zonder dat enig zicht wordt geboden op de kwantitatieve gevolgen.

De zeevaart, luchtvaart en steeds meer ook de havens worden gekenmerkt door toepassing van de modernste vormen van techniek, waarbij ook steeds meer werknemers te maken krijgen met de toepassing daarvan.

In het wegvervoer en de binnenvaart gaat het voornamelijk nog om de mogelijkheden van informatiesystemen en wordt de vervoersprestatie zelf nog niet zo sterk geraakt door nieuwere technologische mogelijkheden.

De havensector lijkt van alle sectoren deze ontwikkeling het meest snel door te maken, hetgeen de bedrijven in deze branche voor grote problemen plaatst, al was het maar omdat een belangrijk deel van de werknemers nog is gerecruteerd op andere werkmethoden, andere technieken. Toch blijkt het mogelijk met relatief grote stappen ontwikkelingen door te maken, mits het gehele beleid er op is gericht de mensen ook te kwalificeren om met nieuwe technieken te werken.

Er moet een verband bestaan tussen de hoogte van de investeringen ten behoeve van nieuwe technieken en de uitgaven die ondernemingen doen ten behoeve van opleidingen en trainingen van hun werknemers. Het zou interessant zijn dat verband te onderzoeken teneinde na te gaan in hoeverre daar waar de opleidingsmogelijkheden

zijn achtergebleven toch de investeringen in technologische vernieuwingen zijn gedaan én effectief zijn gebleken in hun toepassingen.

Opvallend in de bijdragen die zijn geleverd vanuit de diverse sectoren van het vervoer is dat heel weinig aandacht is besteed aan de kantoor-automatisering, terwijl aangenomen moet worden dat die zeker in de grotere bedrijven volop gaande is en niet zonder sociale gevolgen blijft.

Zeker bij de NS doet zich de vraag voor hoeveel arbeidsplaatsen door technologische mogelijkheden in beginsel worden bedreigd, met name onder het rayon-personeel en personeel van de hoofdadministratie.

Mogelijk is verdergaande computerisering van de administratie in het sociale overleg een interessanter onderwerp dan de conducteurloze trein of zelfs de geautomatiseerde treinbesturing.

Voor de zeevaart wordt ons een perspectief geboden in wat wordt genoemd 'effecten van rationalisering op de bemanningssterkte van grote handelsvaartschepen', waar in twintig jaar tijd die sterkte is te halveren, waarbij in het bijzonder onder de gezellen het grootste verlies optreedt. Waarschijnlijk treden vergelijkbare veranderingen op in de administratie van de bedrijven, zonder dat deze als relevant werden vermeld.

Niet geheel duidelijk, maar niet onwaarschijnlijk is dat de technologische ontwikkelingen bijvoorbeeld in de havens tot uitdrukking komend in andere los- en loodstechnieken, ook invloed zullen hebben op het kennis- en ervaringsniveau van de chauffeur van een transportbedrijf die in de havens komt laden of lossen.

Medezeggenschap

Medezeggenschap is een van de meest kwalitatieve aspecten van het sociaal beleid en het lijkt vooral te moeten worden gekoppeld aan de grotere bedrijven, althans waar in dit kader geformaliseerde medezeggenschap wordt bedoeld.

Er lijken geen grote verschillen te bestaan tussen de particuliere ondernemingen en die in de (semi-)overheidssfeer. Ondernemingsraden of dienstcommissies, ze zijn terug te vinden in de grotere bedrijven en lijken daar een wezenlijk aspect te vormen van het sociaal beleid. Kennelijk worden in deze bedrijven eisen gesteld aan de werknemers, en betrokkenheid gevraagd, die zonder geformaliseerde medezeggenschap niet valt te realiseren. Ook de kosten en inspanningen die nodig zijn om de overlegorganen te doen functioneren lijken geen onoverkomelijke bezwaren op te roepen. Integendeel, de diverse auteurs zien medezeggenschap kennelijk ook als economisch noodzakelijk, en de overlegstructuren als onderdeel van de besluitvormingsstructuren.

Er zijn weinig aanwijzingen dat de kleinere bedrijven, bijvoorbeeld in het wegvervoer, en daar is toch het overgrote deel van de werknemers werkzaam, aangepaste vormen van formeel overleg hebben gecreëerd, danwel in groter verband, dat gezocht wordt naar die vormen. Toch moet worden aangenomen dat de veronderstelling dat ook in deze bedrijven steeds hogere eisen aan de kwalificatie van de werknemers moet worden gesteld te realiseren valt zonder dat ook aan dit aspect van het sociaal beleid binnen de onderneming voldoende aandacht is besteed.

Overheidsbeleid

In het algemeen is het vervoer sterk afhankelijk van overheidsbeleid, zowel nationaal als internationaal tot wetgeving en regelgeving leidend.

Voor het openbaar vervoer geldt dat de overheid het verzorgingsniveau vaststelt, over de tarieven beslist en de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden bepaalt, hetgeen tot een intense bemoeienis van de overheid met de bedrijven moest leiden. Deze bemoeienis wordt kennelijk niet zo relevant voor het werken in deze bedrijven geacht, danwel zo verstorend voor een normale bedrijfsvoering dat het bij de betreffende auteurs tot uitspraken moest leiden!

Toch lijkt het waarschijnlijk dat de gevoelige kanten van deze problematiek zijn ontzien, in verband met de actuele discussies over wijziging in de relatie overheid - openbaar vervoerbedrijven en wordt de lezer veel onthouden van de problemen die aan de bestaande relatie verbonden zijn.

Evenzeer ontbreekt nu inzicht in opvattingen bij OV-bedrijven over de gevolgen van de door de overheid nagestreefde grotere afstand, met handhaving overigens van de verantwoordelijkheid van de overheid voor het verzorgingsniveau, het tariefbeleid en de ontwikkeling van de arbeidskosten.

Moet een stelsel waarin de bedrijven grotere verantwoordelijkheid krijgen voor de uitvoering van opgedragen taken binnen vastgestelde budgetten, niet noodzakelijkerwijs ook prikkels bevatten om de doelstellingen te halen, en waardering voor de bedrijven die het door eigen inspanning beter doen?

Het wegvervoer is het meest duidelijk in het pleiten voor deregulering.

In het bijzonder op het terrein van dienst- en rusttijden worden de bestaande regels te knellend gevonden en wordt gepleit voor 'meer algemene kaders' in plaats van de vaak gedetailleerde regelingen. Toegegeven dat er ook bij de bestaande regelgeving een contrôle-probleem bestaat, moet toch de vraag worden gesteld of deze sector met zijn duizenden bedrijfjes en bedrijven in staat is een flexibele wetgeving ook sociaal en maatschappelijk aanvaardbaar uit te voeren. Ook uit de bijdrage vanuit het eigen vervoer blijkt dat de regelgeving, óók de Europese verordening, irrationele aspecten vertoont en aan wijziging toe is. Maar die elementen eruit halen is toch nog iets anders dan de bepleite versoepeling van de normen. De overheidsinvloed zal hier moeilijk zijn terug te dringen, waar de bedrijfstak zelf niet in staat is binnen een eigen structuur naleving van elementaire regels af te dwingen.

Zo moet het ook een illusie worden geacht de bedrijfstak zelf een grote verantwoordelijkheid te geven op het stuk van de vergunningverlening en het capaciteitsbeleid. Waar is dat beter onder te brengen dan, zoals nu het geval is, bij een onafhankelijk orgaan, op arm-lengte van de overheid, en onder hand-bereik van het bedrijfsleven dat er vooral niet zelf in moet willen zitten.

De ontwikkelingen in de luchtvaart en de zeevaart onderstrepen het belang van internationale kaders voor overleg en regelgeving. Maar het wegvervoer, het toer- en ongeregeld vervoer moeten er van uit gaan dat zij steeds meer zullen functioneren binnen de internationale regels, die hogere eisen stellen aan de organisatie, aan het management en de werknemers. Zeker wat betreft marktgerichtheid en technische stand van zaken blijken heel veel Nederlandse bedrijven aan de meer internationale standaard te voldoen. Zij zullen echter ook in sociaal opzicht moeten innoveren om posities te handhaven en mogelijk te verbeteren.

De werkgelegenheid

Het mag niet verbazen, al blijft het jammer, dat zo weinig zichtbaar is geworden van ideeën over de kwantitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid. Zeker het vervoer van goederen en de havenactiviteiten in Nederland en sommige sectoren zoals

de zeevaart, luchtvaart en havens leven sterk op de golven van de internationale conjunctuur.

Buiten de invloed van de (internationale) economie is er een enkele factor welke tot groei van het aantal arbeidsplaatsen kan bijdragen en dat is het terugdringen van het structurele overwerk. In de havens is dat redelijk geslaagd; in het wegvervoer vooral zijn slechts eerste stappen op die weg gezet en zal zelfs de toepassing van de bestaande regels terzake nog veel inspanningen vergen. Gelukkig wordt in de bedrijfstak onderkend dat niet blijvend kan worden ingespeeld op de bereidheid van met name nieuw komende werknemers om – teneinde een goed inkomen te krijgen – veel overwerk te verrichten. De leeftijdsopbouw in het wegvervoer wijst op een ernstige slijtageslag en uitstoot van nagenoeg alle chauffeurs boven de vijftig jaar. De vis wordt ook hier duur – te duur – betaald.

In het openbaar vervoer is groei van het aantal arbeidsplaatsen afhankelijk van het specifieke overheidsbeleid terzake en meer in het bijzonder nog van de vraag in hoeverre de persoonlijke dienstverlening èn het terugdringen van het zwart en grijs rijden tot uitbreiding van de personele bezetting mag leiden. Met name in het stad- en streekvervoer zijn er tal van aanwijzingen dat de werkbelasting tot veel verzuim leidt en tot een onevenredig hoog afkeuringspercentage. Om sociale redenen zal in deze sector gewerkt moeten worden aan een dienstopzet, waarschijnlijk met een belangrijk kortere werktijd, die dit ziekteverzuim en de sterke uitstoot van buschauffeurs reduceert. Gevolg van deze zeer gewenste ontwikkeling zal zijn dat meer werknemers een functie als buschauffeur kunnen vinden, zij het in toenemende mate in part-time functies. Nu al wordt in sommige bedrijven een belangrijk deel van de versterkingsritten in de spitsuren gereden door chauffeurs die niet een volledige dagtaak hebben en parttime worden betaald.

Overheersend zal in het gehele vervoer zijn de invloed van toepassing van nieuwe technologieën. Nieuwe meer gespecialiseerde banen zullen ontstaan, maar bestaande arbeid zal met minder mensen kunnen worden uitgevoerd. Voorbeelden in de luchtvaart, zeevaart en havens wijzen er op dat ook groei van vervoersactiviteiten niet meer zal leiden tot groei van arbeidsplaatsen. Deze sectoren werken onder zware internationale concurrentie en moeten mechaniseren en automatiseren om kwalitatief bij te blijven.

De openbaar vervoerbedrijven staan onder grote druk van de budgettaire limieten die de overheid stelt en zullen ook gedwongen zijn arbeidsbesparende methoden te introduceren.

Al geruime tijd in de administraties en inmiddels ook in de vervoerdiensten wordt gewerkt met geavanceerde technologie en treden belangrijke wijzigingen op in de aard van de werkzaamheden. Deze kwalitatieve veranderingen kunnen leiden tot een selectie binnen het personeel van de betreffende diensten, tussen hen die wel en anderen die niet met nieuwe apparatuur kunnen werken.

De opleidings-inspanningen van de bedrijven zijn er op gericht de in dienst zijnde werknemers de nodige kennis en ervaring te doen verkrijgen. Het perspectief is dat minder werknemers maar met een gemiddeld hoger opleidingsniveau banen zullen kunnen vinden in deze diensten.

In alle sectoren van het vervoer wordt gesignaleerd dat steeds hogere opleidingseisen moeten worden gesteld en om- en bijscholing een meer permanent karakter gaan krijgen.

Het wegvervoer, zowel beroeps- als eigen vervoer, geeft voor de belangrijkste be-

roepsgroep, de chauffeurs, als signaal af een behoefte aan meer op de dienstverlening van de bedrijven afgestemde kwalificatie, naast de normale functie-eisen waaraan moet worden voldaan. In hoeverre in de bestaande beroepsopleiding daarin wordt voorzien is onduidelijk. Dat het vak van chauffeur al lang tot de geschoolde functies behoort moge vaststaan, de kwalificaties konden tot nu toe ook in de praktijk worden verworven. In toenemende mate zal een hoger kennisniveau worden gevraagd, naast de wettelijk voorgeschreven vakopleiding. Ook deze sector van het vervoer zal in de toekomst steeds minder recruteren uit de categorie van de werknemers zonder een afgesloten meerjarige beroepsopleiding.

Het overheersende beeld van de gehele vervoersector dat zich uit de verschillende bijdragen opdringt is dat van dynamiek, van verandering en ontwikkeling naar een hoger technisch niveau van middelen en methoden waarmee wordt gewerkt. Lichamelijk zwaar werk is nagenoeg verdwenen. Ook voor de meer uitgesproken doe-functies, zoals dat van chauffeur, worden zwaardere eisen gesteld, en treedt een geleidelijke verhoging van het opleidingsniveau op.

In de technische meer geavanceerde vervoersectoren, zoals de burgerluchtvaart en de zeevaart, is het veranderingsproces meer continu en zijn minder grote schokken te verwachten dan in sectoren waar toepassing van nieuwe technologieën nog moet plaats vinden. Te voorzien valt dat de geleidelijke introductie van automatisering in de meer traditionele sectoren in het vervoer – het wegvervoer, de particuliere binnenvaart, het toer- en taxivervoer – tot kwalitatieve veranderingen van tal van banen zal leiden en grote aanpassingsproblemen zal oproepen. Van werknemers én management zal veel inspanning worden gevraagd om de noodzakelijke veranderingen zodanig te verwerken dat geen verlies van markten gaat optreden.

De openbaar vervoerbedrijven zijn redelijk geavanceerd, het personeel is steeds beter in staat nieuwe technieken te beheersen. Er is een tekort aan gespecialiseerd personeel, bijvoorbeeld nodig ten behoeve van de geautomatiseerde opzet van dienstregelingen en -roosters, met bijscholing en training van eigen mensen lijkt hierin niet te worden voorzien. Het is een van de fricties op de arbeidsmarkt en in tijden van massa-werkloosheid nog moeilijker te aanvaarden dan onder andere omstandigheden.

Toch dient de opleidingscapaciteit van de vervoerbedrijven en -sectoren ook gericht te blijven op het opnieuw kwalificeren van in dienst zijnde werknemers. Zij moeten eigen kansen krijgen tot bij- en omscholing, in een stelsel van educatieve voorzieningen voor volwassenen, zodat niet nog meer mensen buiten het arbeidsproces komen te staan door het ontbreken van voldoende opleiding.

In geen van de bijdragen is gewag gemaakt van het perspectief dat een sterk doorgevoerde arbeidstijdverkorting kan bieden voor werklozen die in het vervoer zouden kunnen en willen werken. Wel worden part-time werk en verder terugdringen van structureel overwerk genoemd.

Toch zullen ook de vervoerbedrijven moeten bijdragen aan vooral het verminderen van de jeugdwerkloosheid door reële perspectieven te bieden op leer- en arbeidsplaatsen voor jongeren.

Eventuele expansie is sterk afhankelijk gebleken van vooral internationale economische ontwikkelingen. Het aantrekken van de wereldhandel zal snel merkbaar zijn in het vrachtverkeer, terwijl een algemene opleving welke ook de koopkracht van burgers meer doet ontzien ook invloed zal hebben op de mobiliteit van mensen en dus op de inkomsten van de openbaar vervoerbedrijven en de burgerluchtvaart. Het toer-

bedrijf lijkt te profiteren van de huidige beperkte bestedingsmogelijkheden van veel mensen en kan die positie door een sterk kwaliteitsbeleid mogelijk ook behouden als het economisch weer beter gaat.

De groei in het aantal arbeidsplaatsen in het vervoer is er definitief uit. Wel zullen blijvend honderdduizenden mensen arbeid en veel voldoening vinden in het gedifferentieerde maar altijd boeiende werk in het vervoer.

Arbeid in het ongeregeld personenvervoer

Mr. J.B. VALLENDUUK*
Koninklijke Nederlandse Vereniging van Transport-Ondernemingen

Abstract
Working conditions in irregular road passenger transport

The irregular road passenger transport industry consists of various types of transport carried out in different vehicles. This article deals with the working conditions of professional drivers in buses and cabs. A brief survey of the past decade shows increased interest in the structure of the taxi passenger transport industry and the safety of its drivers against violent acts. In the same period unions emphasized the need of a better observation of the collective agreement in the tourist coach industry.

Furthermore a description is given of the actual working conditions in both taxis and coach industry, influenced by drivers' hours rules, collective agreement and its own structure. Finally some conclusions are drawn for the near future. Uncertainty as regards the outcome of a proposal for new legislation on road passenger transport. An expected diminishing of seasonal labour in the tourist coach transport, together with the bringing down of structural overtime by introduction of 'working time on a yearly basis'. For the taxi industry vocational training and better working conditions are foreseen.

Inleiding

De sectoren

Het ongeregeld vervoer van personen. Er is diversiteit in 'ongeregeld vervoer', er is diversiteit in arbeid. De limousine, welke met chauffeur wordt verhuurd, is ongeregeld vervoer van personen. De rolstoelbus, ongeacht het aantal zitplaatsen, valt daar ook onder. De arbeidssituaties zijn eveneens divers. De hoofdverpleger op de ambulance en de balie-employé op het reisbureau annex toeringcarbedrijf zijn werkzaam in het ongeregeld vervoer van personen. Een afbakening van de twee variabelen in de titel genoemd, is derhalve noodzakelijk. Dan blijven er twee hoofdgroeperingen over. De taxichauffeur en de toeringcarchauffeur. Dit artikel over arbeid in het vervoer beperkt zich dan tot de meest voorkomende arbeid, die van het rijdend personeel. Daarbij zal dan blijken dat niet altijd binnen het stramien van wat juridisch geregeld vervoer van personen heet, kan worden geopereerd.

Een terugblik op het zeer nabije verleden leert dat het ongeregeld vervoer van personen minder in de aandacht van de publiciteit heeft gestaan, dan bijvoorbeeld het goederenvervoer over de weg.

De massaliteit van het goederenvervoer (ca. 50.000 werknemers alleen al in het beroepsvervoer) en de daarvan uitgaande lobby, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde, zal debet zijn geweest aan veel publiciteit.

* De auteur schrijft dit artikel op persoonlijke titel

Dit niettegenstaande het feit dat toeringcar- en taxibedrijven een veel kostbaarder lading vervoeren. Aangezien echter in de taxi- en toerwagensector gezamenlijk over hooguit 13.000 werknemers, waaronder veel parttimers, wordt gesproken, geeft dat al aan dat ook aan vakbondszijde altijd minder belangstelling heeft bestaan. De organisatiegraad aan werknemerskant was en is laag. Waren de jaren '70 voor het goederenvervoer over de weg in sociaal opzicht turbulent door onder meer de invoering van de tachograaf en de herstructurering van de CAO, van het ongeregeld vervoer van personen kan slechts gezegd worden dat de ontwikkelingen werden gevolgd. Wat betreft het vervoer per taxi, zelfs op grote afstand. Bijvoorbeeld was dat het geval met de perikelen rond de invoering van de tachograaf. Evenzeer als bij het goederenvervoer over de weg, werden de autobussen in het ongeregeld vervoer van personen met dit controle-apparaat opgezadeld. De grensblokkades bestonden in 1975 uit vrachtauto's, niet uit toerwagens. Ook thans nog neemt de sector personenvervoer in discussies over het Rijtijdenbesluit een volgende houding aan. Op eigen kracht trad de bedrijfstak personenvervoer in het afgelopen decennium slechts een enkele maal in de publiciteit.

Parallellen

Wat betekent het om thans arbeid te verrichten als taxichauffeur, onderscheidenlijk toeringcarchauffeur. Een beschouwing van de parallellen is op zijn plaats. Beiden verrichten chauffeurswerkzaamheden, waardoor zij in aanraking komen met passagiers. De arbeid wordt meestal uitgeoefend op onregelmatige tijdstippen. Aan het beroep is inherent het maken van overuren. Het vervoer van personen dient te worden uitgeoefend met een dienstverlenende instelling. Hoewel beiden thans werken onder het regime van een (verschillende) landelijk geldende CAO, zijn fooien een niet verwaarloosbaar onderdeel van hun inkomsten. In principe werken beide chauffeurs met een grote mate van zelfstandigheid, in die zin dat er geen sprake is van rechtstreeks toezicht door de werkgever, gedurende het grootste deel van de arbeid. De arbeid veronderstelt een grote mate van verantwoordelijkheid, zowel doordat hem een grote kapitaalsinvestering van de werkgever is toevertrouwd, als door het feit dat daarmee met passagiers aan het verkeer wordt deelgenomen. Beiden vallen onder het Rijtijdenbesluit, de voorschriften voor chauffeurs uit de Wet Autovervoer Personen en de Wegenverkeerswet.

Verschillen

De opsomming van parallellen is niet limitatief; evenzo zijn de nu op te sommen verschillen met meerdere aan te vullen. Het meest in het oog springende verschil is de omvang van het vervoer. Maximaal 8 passagiers exclusief de bestuurder valt onder het vervoer van personen met personenauto's, daarboven is sprake van vervoer met een autobus. Deze tweedeling heeft consequenties op het gebied van dienst- en rusttijden, de daarop uit te oefenen controle, vakbekwaamheidsvereisten, leeftijdsvereisten, rijbevoegdheid en de toepasselijkheid van een CAO. Dat de vereisten zwaarder zijn naar mate de omvang van het vervoer – taxi of toerwagen – groter is, behoeft geen betoog. Andere verschillen zijn het veelal regionale karakter van taxivervoer, terwijl bij toerwagens de afstanden groter zijn met daarnaast een flink aandeel grensoverschrijdend vervoer. Dat laatste brengt voor de betrokken chauffeur met zich mee dat hij soms gedurende lange tijd van huis is, hetgeen de taxichauffeur vreemd is. Een wezenskenmerk van het toerwagenbedrijf is tenslotte de seizoenmatige activiteit.

De jaren '70

De taxisector

Aan het begin van de jaren '70 bracht de Commissie Van Thijn een rapport uit met aanbevelingen, gericht op de bevordering van het taxigebruik. (Rapport van de Stuurgroep Taxi- en Huurautovervoer, 1971). Naast een aantal aanbevelingen op het terrein van de vergunningverlening, de bedrijfsvoering en het in te zetten materieel, werden ook eisen geformuleerd met betrekking tot ondernemers en personeel (chauffeurs). Voor deze laatsten werd, ten behoeve van een verdere gezondmaking van de bedrijfstak, het bezit van een verklaring omtrent het gedrag in het Uitvoeringsbesluit Autovervoer Personen (UAP) neergelegd. Daarnaast constateerde de Stuurgroep Van Thijn dat bevordering van het taxigebruik in de huidige structuur (kleinschaligheid van de bedrijfstak, gedecentraliseerde vergunningverlening) gemakkelijk tot overcapaciteit kan leiden en daarmee de rentabiliteit en de sociale positie van de werknemer in gevaar brengen. Deze sociale positie was al niet erg rooskleurig, aangezien de CAO voor het Huurauto- en Taxibedrijf op 31 maart 1971 afliep en er pas weer in 1983 een landelijke CAO van kracht werd.

Méér in de publiciteit kwam het Rapport Werkgroep Veiligheidsvoorschriften Taxichauffeurs. Op 3 april 1975 werd de Rotterdamse taxichauffeur Bas Hartman vermoord. Naar aanleiding van vragen in de Tweede Kamer van het PvdA-lid Van der Doef, die deel had uitgemaakt van de Commissie Van Thijn, werd een gemengde werkgroep (overheid en bedrijfsleven) ingesteld. Deze werkgroep kwam met aanbevelingen ter beveiliging van de werkplek van de taxichauffeur. Op het schutblad van het rapport [1] wordt dit als volgt getypeerd:

'De kwetsbare positie van de taxichauffeur is gelegen in de omstandigheid dat hij op zichzelf aangewezen, soms bij nacht en ontij en op afgelegen plaatsen zijn werkzaamheden verricht. Uit dien hoofde kan hij gemakkelijk een slachtoffer worden van kwaadwilligen.'

De door de werkgroep aanbevolen middelen ter beveiliging betreffen een verplichte mobilofooninstallatie met 'stil' alarm, een optisch/akoestisch alarm en een inwerpsafe. Van de mogelijkheid tot ontheffing door burgemeester en wethouders werd veel gebruik gemaakt, vaak ook terecht omdat dergelijke misdrijven zich merendeels in de grote steden afspeelden en dan bijna uitsluitend in de typische straattaxi. Dat de beveiliging van de werkplek toch ook niet in de grote steden afdoende is geweest, bleek overigens opnieuw aanleiding te zijn tot het instellen van een soortgelijke commissie in 1982 (zie hieronder).

De toerwagensector

Stond de taxisector qua arbeid in het teken van de veiligheid van de bestuurder, in de toerwagensector speelden de arbeidsomstandigheden een rol.

Per 1 januari 1975 was voor de toerwagenritten, ongeregeld vervoer en groepsvervoer een vijfjarige CAO afgesloten. 'Een unicum in de vakbondsgeschiedenis en trouwens de langst toegestane looptijd volgens de wet', aldus het zwartboek 'Klatergoud', uitgegeven door de Vervoersfederatie NVV/NKV in mei 1978. De presentatie van dit 'zwartboek' of zoals de omslag het noemde 'Een boekje open over de wantoestanden achter de schone schijn van het toerwagenbedrijf', luidde een intensieve(re) bemoeienis van de vakbonden met deze sector in. Niet dat de vijfjarige CAO mikpunt van kritiek was – de Vervoersfederatie was immers zelf bij de afsluiting betrokken geweest – maar wel de naleving ervan. De arbeidskosten, zo stelde de Vervoers-

federatie (thans Vervoersbond FNV), zijn de sluitpost van de begroting. Dat alles zou zijn oorzaak vinden in het feit dat de touroperator de vervoerders tegen elkaar uitspeelt om zo laag mogelijke tarieven te bedingen.

Wat het materiaal betreft, worden echter kosten noch moeite gespaard. De positie van de seizoenarbeider wordt mede aan de kaak gesteld. Dan tot slot nog het niveau van de CAO, waar het basisloon lager ligt dan in het openbaar vervoer en de reisleiderstoeslag een fooi wordt genoemd. Daarvoor worden dan wel onaanvaardbaar lange werktijden verlangd, aldus de Vervoersfederatie. De presentatie van het boekje ging gepaard met een actieweek, waarbij een delegatie van de vakbond langs toeristische attracties (propaganda en ledenwerving) en om onbekende redenen ook langs malafide bedrijven trok.

De taxichauffeur thans

Het taxibedrijf

Uiterst moeilijk is het om een dwarsdoorsnede van het gemiddelde Nederlands taxibedrijf te geven. Er bestaat een aantal middelgrote – althans voor vervoersbegrippen (!) – ondernemingen met enige tientallen taxi's, opererend in alle soorten vervoer, zoals daar is straattaxi-werk, rolstoelvervoer, luxeverhuur, rouw- en trouwvervoer groepsvervoer. Buiten de grote steden komt men ook de garagehouder of rijwielhandelaar tegen, die een taxivergunning exploiteert naast een aantal andere economische activiteiten. In de grote steden kent men voorts de 'eigen rijder', welke vaak met een compagnon (vennoot) een taxivergunning exploiteert. Arbeid in het taxibedrijf zal dus van bedrijf tot bedrijf en van geval tot geval verschillen. Wel is duidelijk dat het ontbreken (tot 1 januari 1983) van een landelijke CAO en het geringe rendement in de sector ertoe heeft geleid dat de honorering zich rond het minimumloon heeft afgespeeld en nog afspeelt. Thans geldt voor de taxisector als enige sector in het beroepsvervoer dat er geen chauffeursdiploma is vereist. Het rijbewijs BE, een geneeskundige verklaring en een verklaring omtrent het gedrag, vormen een lage drempel. De aantrekkingskracht die de bedrijfstak op ongeschoolden, studenten, huisvrouwen en niet-actieven uitoefent, is ongekend groot. Velerlei typen arbeidsovereenkomsten zal men dan ook tegenkomen. Daar kunnen negatieve aspecten aanzitten, anderzijds ook bestonden en bestaan er in deze bedrijfstak allerlei vormen van deeltijdarbeid. Een vergaande herverdeling van arbeid heeft hier al plaatsgevonden.

De bedrijfstakstructuur

In het rapport 'Met de taxi onderweg' [2] valt te lezen dat de indruk bestaat dat het rendement bij taxibedrijven laag is. Hierdoor is er noch neiging om te experimenteren (marketing, nieuwe vervoervormen, samenwerking), noch is dit bevorderlijk voor de sociale ontwikkeling. De door de gemeenten bij de vergunningverlening gestelde eisen zijn voorts van invloed op het rendement, zo wordt in het rapport gesteld.

Dat er sprake is van een sociale achterstelling bij andere bedrijfstakken is onbetwistbaar. Ook binnen de sector wegvervoer is de taxisector qua sociaal beleid als rode lantaarndrager aan te merken. De eerst per 1 januari 1983 afgesloten landelijke CAO voor een 48-urige werkweek geeft al aan, hoe het gesteld is met het niveau van arbeidsvoorwaarden. Nochtans zijn er landelijk gezien nogal wat verschillen, zowel in beloning alsook in sociaal beleid. De indruk bestaat dat het arbeidsklimaat in de vier grote steden verre van optimaal is. In beide gevallen zal de rendementspositie een rol spelen. In de grote steden wordt deze mede beïnvloed door het grote aantal eigen rij-

ders en het gebrekkig functioneren van de vergunningverlening. Daarentegen is er in een aantal middelgrote steden sprake van een areidsvoorwaardenbeleid, dat aanzienlijk boven het niveau van de landelijk afgesloten CAO ligt. Soms is er sprake van een bedrijfs-CAO, gebaseerd op een 40-urige werkweek. De meeste bedrijfs-CAO's zijn overigens opgegaan in de landelijke CAO door middel van een bevriezingsclausule.

De arbeidsomstandigheden

Hoewel het veiligheidsaspect publiekelijk nogal de aandacht krijgt, zal dit voor de arbeidssatisfactie toch niet van doorslaggevende betekenis zijn. In het in 1983 uitgebracht rapport over taxibeveiliging [3] wordt dan ook gesteld dat '(moord-)aanslagen op en berovingen van taxichauffeurs slechts in beperkte mate plaatsvinden...'. Wel heeft dit zijn weerslag op andere taxichauffeurs, met name in de grote steden, door de psychologische effecten die van dit soort misdaden uitgaan. Overheersender in de arbeidsbeleving is veeleer het onregelmatige karakter van de arbeid; daar komt nog bij dat er in veel gevallen sprake is van een structurele overwerksituatie.

Overigens ontstaat volgens de landelijke CAO (in 1984) overwerk pas na gemiddeld 47 uur per week. Het rijtijdenbesluit laat gemiddeld 54 uur diensttijd (inclusief pauzes) per week toe. De diensttijd per dag is genormeerd op 10 uur met een afwijking van 2 x per week tot 12 uur. Binnen deze normen dienen ook de verplichte pauzes te worden opgenomen en niet te vergeten de wachttijd. Duits onderzoek [4] heeft uitgewezen dat de wachttijd gemiddeld 45 tot 50% van de werktijd bedraagt. Van een intensieve arbeid per werkdag lijkt dan geen sprake te zijn. Toch blijkt uit hetzelfde Duitse onderzoek dat er sprake is van arbeidsbelasting in fysieke en ook in psychische zin. Het ligt in de bedoeling om studie te verrichten naar mogelijke verbeteringen, zowel door middel van technische aanpassingen van het voertuig, als door de chauffeur aan te leren zijn zithouding te verbeteren. Voorts bestaat er aandacht voor voorzieningen op standplaatsen.

In Nederland is geen onderzoek bekend met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van taxi-chauffeurs.

Zoals eerder reeds vermeld, is de drempel voor toetreding tot het beroep van taxichauffeur laag. Nochtans zijn er werkgevers die bepaalde eisen aan hun personeel stellen, aangezien zij toch naar buiten toe – direct in aanraking met de klant – het bedrijf representeren. Een beter soort personeel verlangt in het algemeen een beter soort honorering. In feite bepaalt dan de plaatselijke of regionale concurrentie of die betere honorering mogelijk is. Is dat niet het geval, dan zal moeten worden aangeworven voor het minimumloon of daaromtrent.

De toerwagenchauffeur thans

Het toerwagenbedrijf

Het doorsnee toerwagenbedrijf kent een aantal typen vervoer. Niet alles is ongeregeld vervoer, want het zogenaamde groepsvervoer valt juridisch onder het geregeld vervoer. Er is dan ook sprake van ritten volgens een rooster met vaste tijdstippen van aankomst en vertrek, met vaste opstapplaatsen. Veelal wordt voorzien in de vervoerbehoeften van leerlingen van scholen, arbeiders van een fabriek, etc. Daarnaast kan men de eendaagse rit onderscheiden. De kenmerken van geregeld vervoer zijn niet aanwezig: een schoolreisje, een personeelsuitstapje. Maar ook een avond naar de Willem Ruis-Lottoshow of een reisje op basis van een dagtochtenprogramma. De meerdaagse rit, die in ons land welhaast grensoverschrijdend moet zijn, is meestal de

geheel verzorgde reis. Men kan hem boeken door een vrije keuze te maken uit het reisprogramma van de touroperator of het vervoerbedrijf zelf. Ook kan de cliënt zelf zijn wensen opgeven voor een specifieke meerdaagse reis voor meestal een besloten reisgezelschap.

Tenslotte de snel groeiende markt van het pendelvervoer. Hier is sprake van grensoverschrijdend vervoer, met volgens de wettelijke definitie haal- en brengritten; vergunning voor pendelritten zonder vorm van logies wordt zelden gegeven.

Het is mogelijk dat een individuele chauffeur alle genoemde vormen van vervoer verricht. In ieder geval zal de doorsnee chauffeur in meerdere vervoerstypen werkzaam zijn.

De bedrijfstakstructuur

In Nederland zijn ongeveer 300 ondernemers in de toerwagensector. Per bedrijf beschikt men gemiddeld over 10 bussen. Veelal is het aantal bussen afgestemd op de piekbehoefte (dagtochten in voor- en najaar). Ook het aantal werknemers is in het merendeel der bedrijven afgestemd op de vervoerbehoefte. Dit heeft er onvermijdelijk toe geleid dat veel werknemers de status van seizoenarbeider hebben. Het seizoen loopt van 1 april tot medio oktober. Te constateren valt dat er in een aantal bedrijven sprake is van een regelmatige terugkeer van dezelfde werknemers. Voor zover bekend, zijn deze typische seizoenchauffeurs gedurende de dalperiode zonder werk. Uit onderzoek van de Bedrijfsvereniging Vervoer blijkt dat slechts weinigen opvularbeid in de dalperiode verrichten. Men geniet een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet, gebaseerd op het basisloon plus 5 overuren per week. Ondanks de lage status van seizoenarbeider blijkt de toerwagensector zijn aantrekkingskracht niet te verliezen. Het reizen naar het buitenland, de onafhankelijkheid, het vertoeven in gezelschap van personen die vakantie vieren, dat alles speelt een rol. Uitgaande van een correctie CAO-naleving (daarover hierna meer), kan een seizoenchauffeur benevens de inkomsten aan fooien, provisies, etc. een jaarinkomen in de seizoenperiode verwerven.

Daarvoor zal deze hulp en toeverlaat van zijn passagiers wel zeer frequent en op onregelmatige tijdstippen in touw dienen te zijn. Het eigenlijke beroep van chauffeur, hetwelk rijden impliceert, verdwijnt met name tijdens de meerdaagse reis ietwat naar de achtergrond. De chauffeur is, eenmaal op de buitenlandse bestemming aangekomen, meer het aanspreekpunt van het reisgezelschap, de organisator, de troubleshooter. Behalve overigens in die gevallen dat de touroperator ter plaatse een reisleider, hostess of vertegenwoordiging heeft. Reisleiders plegen ook de rit van het begin tot het einde mee te maken.

De collectieve arbeidsovereenkomst

Men kan constateren dat vandaag de dag er in de bedrijfstak toerwagens sprake is van overcapaciteit. [5]

De tarieven voor bepaalde soorten vervoer zullen derhalve onder druk staan. Dit wordt veroorzaakt door zowel de overcapaciteit als de opvallende aantrekkingskracht die de sector schijnt uit te oefenen op zeer malafide opererende werkgevers. De door hen gehanteerde prijsstelling is ruïneus. De laatste paar jaar zijn echter een aantal van deze marktbedervers opgespoord en in de publiciteit gebracht. Daarbij valt op dat veel arbeid door uitkeringsgerechtigden wordt verricht. Los daarvan kan worden gesteld dat de CAO-naleving in de toerwagensector in zijn algemeenheid niet bijster

populair is. Het hoe en waarom hiervan is velerlei. Gemakzucht waardoor men een 'vuistloon' afspreekt. Weinig informatie van werkgeverszijde. Geen aandrang van werknemerszijde. Zelfs komt men andere afspraken met de vakbond op regionaal niveau tegen. Uiteraard is er daarnaast besparing op de loonkosten, met als argument dat de concurrent het ook doet. Partijen bij de CAO toerwagenritten, ongeregeld vervoer en groepsvervoer (KNVTO, FNOP, FNV en CNV) hebben in verband met de geringe mate van naleving in 1983 een stichting opgericht om toe te zien op het nakomen van de CAO door de werkgevers. De stichting heet Stichting voor informatie en ordening van de bedrijfstak toerwagenritten, ongeregeld vervoer en groepsvervoer, kortweg ST & O. Verwacht mag worden, dat er binnen afzienbare tijd verbeterde arbeidsomstandigheden zullen ontstaan onder meer door verbeterde respectering van de CAO.

De rijtijdenregelgeving

De toerwagenchauffeur valt onder de Rijtijdenwet en het Rijtijdenbesluit.

Bij grensoverschrijdend vervoer moet hij voorts rekening houden met Verordening (EEG) 543/69. Een en ander betekent dat hij bij binnenlands vervoer diensttijden (= werkdagen) mag verrichten van 10 uur en 2 keer per week 12 uur. In de seizoenperiode is zelfs een ontheffing mogelijk van 12 uur en 2 keer per week 14 uur. Een werkdag van 14 uur mag lang lijken, maar de praktijk leert dat de effectieve werktijd en met name het sturen bij eendaagse ritten aanzienlijk minder en soms zelfs maar de helft van het aantal uren bedraagt. Aan de andere kant kan de seizoenperiode een tamelijk zwaar arbeidspatroon te zien geven. Compensatoire rust wordt dan genoten in de wintermaanden. Eenzelfde patroon doet zich voor bij de meerdaagse reizen. Hier is sprake van een ruimere inzetbaarheid qua werkdagen, terwijl ook de diensttijd langer kan zijn volgens Verordening (EEG) 543/69. In een periode van 14 dagen, liggend in het seizoen, mag men maximaal 11 dagen aan een stuk werken, met een maximale diensttijd van gemiddeld 14 uur (inclusief pauzes). De meerdaagse toeristische ritten met veel stops voor toeristische bezienswaardigheden kunnen in het algemeen binnen dat kader worden volbracht. Het pendelvervoer met zijn groeiende reizigersmarkt wordt gekenschetst als de meest arbeidsintensieve vervoersvorm. Het toeristische aspect is geheel afwezig; het vervoer is dominant. Dit soort vervoer naar zonnige bestemmingen vereist tenminste dubbel bemande voertuigen met slaapbank. De werkgever die serieus te werk gaat, zal er alles aan gelegen zijn om zijn personeel vóór en na de rit te ontzien, dat wil zeggen een goede accommodatie te verschaffen, hetzij op de bus, hetzij elders. Het probleem is echter dat de af te leveren vakantiegangers veelal de behuizing betrekken van de vertrekkende gasten. Dit veronderstelt een korte stilstandstijd van de bus. Zolang de EEG-Verordening de rust in een rijdend voertuig niet als 'echte' (dit is in de zin van die Verordening) rust aanmerkt, zal men slechts legaal kunnen opereren door aflos-chauffeurs de bus te laten overnemen. Uit een oogpunt van arbeidsomstandigheden en daarvan afgeleid de veiligheid, behoeft er geen frictie te ontstaan indien de terugkerende chauffeur 8 of meer uren in de rijdende of stilstaande bus vanzelfsprekend in een goed geoutilleerde slaapaccommodatie, heeft gerust.

De toekomst

De nieuwe Wet Personenvervoer

Als er iets een stempel zal drukken op het ongeregeld personenvervoer in de komen-

de jaren, is dat de nieuwe Wet op het Personenvervoer. Naar het zich laat aanzien, zullen vrij ingrijpende marktverschuivingen plaatsvinden op basis van het thans voorliggende wetsontwerp. Alleen al de definitie van 'openbaar vervoer' zal bestaande grenzen doen vervagen. Het ongeregeld vervoer uit de – intussen wel verouderde – WAP zal niet identiek zijn aan het toekomstige 'besloten busvervoer'. Het lijkt erop dat meer vervoer onder de definitie van openbaar vervoer gaat vallen. Een ander aspect is de voor de toerwagensector – dan 'besloten busvervoer' hetend – aangekondigde liberalisering, zich uitend in een open marktsysteem. Het zo goed als gesloten systeem van de Commissie Vervoervergunningen wordt daarmee verlaten.

Sociale partners vrezen een nog ruïneuzere concurrentie, hetgeen rendement en arbeidsverhoudingen onder druk zal zetten. Wat betreft de taxisector is de ontwerp-wet bijna volledig geënt op de aanbevelingen van de Commissie Brautigam [2]. De hier door het bedrijfsleven gerealiseerde inspraak uit zich met name in een centralisering van de vergunninguitgifte. Daarvan kan – ondanks de dereguleringstendenzen in de nieuwe wet – een regionale marktordening het gevolg zijn. Deze ordening komt uiteraard de winstgevendheid ten goede. Een gunstige uitwerking op de arbeidsvoorwaarden is niet ondenkbaar. Overigens is ook in deze wet – in het voetspoor van de Wet Autovervoer Goederen (1977) – opgenomen, dat het niet naleven van de collectieve arbeidsovereenkomst kan leiden tot intrekking van de vergunning. Dit geldt overigens voor het gehele personenvervoer, waarbij de uitwerking in principe aan sociale partners wordt overgelaten. Zoals reeds hiervoor aangegeven, is de bedrijfstak toerwagens door oprichting van de ST&O hiermee reeds een eind gevorderd. Eenzelfde orgaan is voor de taxisector – zo mogelijk al in 1985 – voorzien.

De taxisector

Wat betreft de toekomstige ontwikkelingen in de ongeregelde tak van het personenvervoer met personenauto's, kunnen enige tendenzen worden opgemerkt, welke voor de arbeid van belang kunnen zijn. Ten eerste is daar de op bedrijfstakniveau plaatsvindende gesprekken over de vakopleiding van – in eerste instantie – het rijdend personeel. Daarmee wordt het beroep van taxichauffeur op een wat hoger plan getild. Een drempel in de vorm van een – op den duur verplicht – af te leggen examen zal bijdragen tot een beter aanzien van deze bedrijfstak. Afhankelijk van de uiteindelijke vormgeving van deze beroepsopleiding, zal toch een betere bediening van de klant het resultaat zijn. Niet alleen beter gekwalificeerde arbeid, maar ook de te verwachten marktordening van een nieuwe wet zal ongetwijfeld leiden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden. Een andere ontwikkeling is de in diverse regio's ontstaande samenwerkingsverbanden van taxi-ondernemers. Doel is veelal een marktverdeling, waarbij de moderne telecommunicatietechnieken een belangrijke rol spelen. Een verdergaande automatisering ligt in het verschiet. Gecomputeriseerde ritplanning en rittoedeling doet ook in Nederland zijn intrede. Intussen heeft, geïnitieerd vanuit de KNVTO, een samenbundeling van ondernemers plaatsgevonden in de Coöperatieve Vereniging Samenwerkingsverband Automatisering Taxibedrijven (SAT). De automatiseringshausse zal vèrstrekkende gevolgen voor de arbeid hebben. De ondernemer (of liever de centrale) krijgt nog meer grip op zijn werknemers, dan bij het huidige mobilofoongebruik reeds mogelijk was. De gebruikersvriendelijkheid van apparatuur in het voertuig zal bepalend zijn voor de vraag of men niet aangewezen wordt op een geheel nieuw soort taxichauffeur. In ieder geval zal bij de beroepsopleiding rekening moeten worden gehouden met de automatisering.

Tenslotte de veiligheid. In het Eindrapport Commissie Taxibeveiliging is ook al gewezen op de wenselijkheid van verbetering van opleiding en selectie van taxichauffeurs. Zuiver vanuit veiligheidsoverwegingen.

Een groot deel van de aanbevelingen richt zich op een teweeg te brengen scheiding tussen chauffeur en passagier. Als ideaal beeld is de 'Engelse taxi' voorgehouden. Niet aannemelijk is echter, dat de eerstkomende jaren een deel van de arbeidsvreugde, bestaande uit het contact met de passagiers, op grote schaal zal worden opgegeven, ter voorkoming van in beperkte mate bestaande bedreigingen.

De toerwagensector

Naast de onzekere effecten van de aangekondigde Wet Personenvervoer, zullen fundamentele wijzigingen in rijtijdenregeling en collectieve arbeidsovereekomst zeker hun invloed op de arbeidssituatie doen gelden. De dit jaar op stapel staande wijzigingen in Verordening (EEG) 543/69 [6] geven, op het moment van schrijven van dit artikel, voor de toerwagensector niet de flexibiliteit, waar naar wordt uitgezien. De behoefte aan een langere diensttijd per dag, in verband met de eendaagse ritten in het seizoen, lijkt niet gerealiseerd te worden. Integendeel, het voorstel van de EG-Commissie wil deze diensttijd beperken tot 12 uur (met enige afwijkingen). Evenzo wordt de bedrijfstak gedwongen om het pendelvervoer meer dan thans in de illegaliteit te verrichten. Bij dubbelbemande voertuigen moet volgens de voorstellen nu niet 8 maar 9 uur worden stilgestaan. Rust op slaapbank in een rijdend voertuig wordt zelfs niet voor een deel in aanmerking genomen. In schril contrast hiermee zien de kansen voor arbeidstijdverkorting in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de toerwagensector er veel beter uit. Op grond van een aantal ontwikkelingen lijkt het er namelijk op dat de typische seizoenchauffeur over enkele jaren niet meer zal worden aangetroffen. In dat verband kan allereerst gewezen worden op de ontwikkeling van het begrip jaarlijkse arbeidsduur [7] uitgedrukt in aanwezigheidsuren. In het kader van arbeidsduurverkorting zullen sectoren als het grensoverschrijdend vervoer zowel van personen als van goederen wel aangewezen *moeten* zijn op verkorting per langere periode. In 'Het werk verdeeld', een rapport van het ministerie van Sociale Zaken [8] wordt een passage aan het internationale wegvervoer gewijd: 'Een voorbeeld van een lange cyclustijd die niet tussendoor onderbroken kan worden, is het internationaal wegvervoer, waarbij chauffeurs wel na, maar niet tijdens de ritten kunnen wisselen. Arbeidsduurverkorting per dag is daar dan ook niet mogelijk, maar zal alleen op maandbasis of wellicht zelfs op jaarbasis ingevoerd kunnen worden'. Toepassing van het begrip jaarlijkse arbeidsduur op seizoenarbeid in de toerwagensector betekent in feite geen herverdeling van werk. Dezelfde arbeid wordt verricht in dezelfde periode. Alleen zal de geregistreerde werkloosheid dalen [9], zodra seizoenchauffeurs ca. 1650 uur in de seizoenperiode arbeid verrichten. Zodra vorengenoemd aantal uren is bereikt, is er sprake van een volledig dienstverband, waarbij de werknemer slechts gedurende een deel van het jaar – vrij intensief – wordt ingezet.

Een andere ontwikkeling, waarbij de seizoenchauffeur – althans in sommige bedrijven – een vaster dienstverband krijgt aangemeten, is het streven naar diversificatie in het vervoer, met name in de dalperiode. De sterke opkomst van de skibus in de laatste jaren vormt een welkome activiteit in de stille periode. Enige opleving vóór (de herfstvakantie) en na het wintersportgebeuren (de crocusvakantie) zwakt het seizoenmatige karakter gedeeltelijk af.

Slaagt een ondernemer er dan voorts nog in om in de overblijvende perioden

groepsvervoer en – hoewel ook seizoenmatig – pendelvervoer aan te trekken, dan behoeven er geen chauffeurs meer kortere of langere tijd van een Werkloosheidsuitkering te leven. Een derde ontwikkeling, die meehelpt de dalperiode tussen twee seizoenen te overbruggen, treft men aan in de CAO voor toerwagenritten, ongeregeld vervoer en groepsvervoer, zoals die per 1 april 1983 is afgesloten. Naast de 3 werkgelegenheidsdagen op jaarbasis is voorts bepaald dat elke vrije dag , welke niet op standplaats is genoten in tijd moet worden teruggegeven. Per gewerkte week heeft een werknemer, die onder deze CAO valt, recht op twee vrije dagen. Indien een toerwagenchauffeur een 28-daagse rit door Scandinavië maakt, zullen de 8 niet op standplaats genoten vrije dagen in tijd moeten worden teruggegeven. Voor zover dit niet in het seizoen kan gebeuren, zal derhalve het dienstverband met 8 werkdagen (ruim anderhalve week) worden verlengd.

Het is natuurlijk duidelijk dat de laatste twee ontwikkelingen in complementaire zin bijdragen aan de overbrugging van de dalperiode. Zo zal de verlenging van de seizoenperiode met opgespaarde vrije dagen waar mogelijk en gewenst, worden onderbroken door incidentele vervoeropdrachten. Voor de werkgever is het een bijkomend voordeel te kunnen beschikken over vertrouwd personeel. Voor de werknemer ontstaat het uitzicht op verlenging van het dienstverband. Introductie van het begrip contractuele jaarlijkse arbeidsduur zou versnelde afschaffing van de seizoenchauffeur teweeg kunnen brengen.

Tenslotte speelt nog een vierde ontwikkeling een rol bij het voortbestaan van de seizoenwerknemer in het toerwagenbedrijf. Dat is het stelsel van sociale zekerheid en met name het geknabbel aan de uitkeringen van – in dit geval – de Werkloosheidswet. Reeds thans is er sprake van teruggang in inkomsten door wijzigingen in de uitkeringsregels, van toepassing op seizoenarbeiders. Eventuele verlagingen van het uitkeringsniveau zal de aarzeling bij de typische seizoenchauffeur, om gedurende korte tijd dienstverbanden aan te gaan, doen toenemen.

Referenties

1. Rapport Werkgroep Veiligheidsvoorschriften Taxichauffeurs, 1976, Staatsuitgeverij.
2. Met de taxi onderweg, Eindrapport van de Commissie Taxivervoer (Commissie Brautigam), oktober 1983.
3. Een veilige taxi in Nederland, Eindrapport Commissie Taxibeveiliging, maart 1983, Ministerie van Verkeer en Waterstaat, blz.11.
4. Faber, W. (1984) Taxi onderwerp van uitgebreid onderzoek in Bondsrepubliek, Nederlands Transport 36: 18-20.
5. Blommers, Mr. H.B. (1984) De Wet Personenvervoer: naast verbeteringen ook achteruitgang, Nederlands Transport 36: 18-20.
6. Publicatieblad van de Europese Gemeenschap, nr. 84/C 100/03 april 1984.
7. Discussienota 'De Arbeidsduur' van de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties RCO, 1980 en voort o.a. Crijns, J.P.H.J. (1984) De toekomst van de arbeidsduur, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid 38: 28-48.
8. Berenschot BV/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1983) Het werk verdeeld: een rapport over de organisatorische aspecten van arbeidsduurverkorting, blz. 14-15.
9. Peltenburg, M.P. Arbeidstijdverkorting op maat (1983), PAO Bedrijfs- en Bestuurswetenschappen TH Enschede, Enschede, blz. 11.

Werken in het openbare stads- en streekvervoer

Mr. D. VAN SETTEN Sr.
Ere-voorzitter van de Koninklijke Nederlandse Vereniging van Transport-Ondernemingen

Mr. D. VAN SETTEN Jr.
Vereniging van Exploitanten van Streekvervoerondernemingen (ESO)

Abstract
Work in Public Transport

The authors give a historical outline of the development of public transport from 1960 onwards. Special emphasis is put on the different aspects of work in the public transport sector. In this development two 'turning points' are to be distinguished. Firstly around 1970 when for the first time the government began to subsidize public transport and around 1980 when it became apparent that this subsidization could no longer be increased.

In this article special aspects of work are treated in municipal public transport and public transport in rural areas. Emphasis is put on working conditions and work environment.

At the end of the article the authors develop a plan for the future where attention is given to the work force, the passengers and the entrepreneurs in public transport.

Inleiding

Het werken in het openbare stads- en streekvervoer begon voor de oudere van beide samenstellers van dit artikel in 1944 o.m. bij de ESOO en eindigde bij de ESO, begin 1982.

ESOO was de Eerste Sliedrechtse Omnibus Onderneming, een van de vier particuliere autobusdienstondernemingen die toetraden tot het samenwerkingsverband van de NV Vervoermaatschappij 'De Twee Provinciën' later opgenomen in het grotere geheel van de NV Verenigd Streekvervoer Westnederland.

ESO stond voor Management-Team Exploitatieve Samenwerking Openbaarvervoerbedrijven, de voorganger van de huidige Vereniging ESO, Vereniging van Exploitanten van Streekvervoerondernemingen, op het secretariaat waarvan de jongere van beide schrijvers werkzaam is en die op persoonlijke titel een bijdrage aan dit artikel levert.

ESOO en ESO, een verschil van één letter, maar die verdwenen O is voor de betrokken bedrijven het symbool van twee concentratiegolven in het streekvervoer en voor de werkers daarin een evolutie van nog min of meer patriarchale toestanden naar een modern management met ruime inspraakmogelijkheden en voorts een aanzienlijke versteviging van hun positie alsmede een belangrijke verbetering van hun arbeidsvoorwaarden. In dit artikel wordt deze ontwikkeling nader uitgewerkt. Wij doen dit met 'keerpunt OV '70' als uitgangspunt. Evenals bij de andere bedrijven in dit themanummer zal vooral de periode na 1970 daarbij aandacht krijgen, maar om de ontwikkelingen van na '70 te kunnen verklaren is het nodig om eerst een terugblik te werpen op de met name voor het streekvervoer nogal woelige jaren zestig, waarin de problemen groeiden, die tenslotte tot wat wij zojuist 'keerpunt OV '70' noemden hebben geleid.

Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 20/2: 114-125 (1984)

De ontwikkelingen in het stads- en streekvervoer in de jaren voor 1970

Het einde van de jaren zestig en het begin van de jaren zeventig markeerden voor het openbaar vervoer zowel sociaal als economisch een omslag die zeer ingrijpend was. Economisch, omdat de vervoerbedrijven langzaam maar zeker van de tertiaire sector van de commerciële dienstverlening naar de quartaire sector van de niet-commerciële dienstverlening verschoven, met als gevolg o.m., dat het Rijk de tekorten moest gaan bijpassen. Sociaal, omdat de verschijning van het rapport van de Loonstructuurcommissie-Erdbrink – waarover later meer- de oplossing van een langdurig conflict betekende, alsmede een belangrijke stap op de weg naar harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de bedrijven, werkzaam in stads- en streekvervoer.

De bedrijfsstructuren en arbeidsomstandigheden waren bij het stads- en streekvervoer in de decennia vóór 1970 nog zeer verschillend. In de drie grote steden: een gemeentelijk railvervoerbedrijf met aanvullend busvervoer. In middelgrote steden: een gemeentelijk auto- of trolleybusbedrijf, dikwijls de voortzetting van een vroeger eigen trambedrijf, of wel een stadsautobusdienst, in exploitatie bij een der streekvervoerbedrijven of bij een particuliere ondernemer.

De wortels waaruit de streekvervoerbedrijven groeiden waren eveneens divers. De namen van de drie medeparticipanten van ESOO in de reeds genoemde Vervoermaatschappij 'De Twee Provinciën' onthullen op verrassende wijze iets van deze achtergronden:

de *Rederij* op de Lek, in 1857 begonnen met vervoer te water;
de *Tram-* & Bargedienst Vereeniging, in 1888 begonnen met vervoer over de rail;
de Ridderkerksche-Auto-Garage en *Omnibus*-Mij. sinds 1923 vervoer langs de weg.

Overeenkomstig dit beeld was ook elders in het land in de jaren dertig en veertig een patroon van streekvervoerbedrijven ontstaan; kleinere en middelgrote particuliere ondernemingen en grotere, veelal semi-overheidsbedrijven, voor een belangrijk deel ontstaan uit (vroegere) tramwegmaatschappijen. Bij deze laatsten en bij de gemeentevervoerbedrijven, vanouds aangesloten bij de toenmalige Ned. Vereeniging van Tramwegen en Autotransportdiensten, waren de arbeidsomstandigheden met een Reglement Dienstvoorwaarden en goede pensioenvoorzieningen, o.m. het ABP, het meest bevredigend. In de jaren na de Tweede Wereldoorlog, gekenmerkt door een strak geleide loon- en prijspolitiek, kwam er een grotere eenheid in de arbeidsvoorwaarden voor het gehele ondernemingsgewijs uitgeoefende vervoer van personen en goederen tot stand, omdat deze nu gebonden waren aan een 'Landelijke loonregeling voor het beroepsvervoer langs de weg', vastgesteld door het College van Rijksbemiddelaars.

De gemeentelijke vervoerbedrijven volgden het loonbeleid van de eigen gemeente, afgestemd op dat voor de Rijksambtenaren.

Voor het openbare stads- en streekvervoer leverden de jaren vijftig dankzij een regelmatige groei van het aantal vervoerde reizigers, niet veel problemen op.

Deze gunstige verhoudingen werden echter aan het eind van de jaren vijftig ernstig verstoord, nadat het toen aangetreden kabinet- De Quay, met handhaving van een straffe prijsbeheersing, de zgn. 'meer gedifferentieerde loonpolitiek' invoerde.

Uitgangspunt van de vrijere loonpolitiek was namelijk dat loonsverhogingen zouden moeten worden betaald uit productiviteitsverbetering of uit aanwezige financiële ruimte en derhalve niet zouden mogen leiden tot prijsstijgingen.

De verhoging van zgn. 'externe' kosten mocht wel, loonkostenstijgingen mochten niet in de tarieven worden doorberekend.

Dit uitgangspunt bracht de streekvervoerbedrijven in een onmogelijke positie.

Immers financiële ruimte voor loonsverbeteringen was er niet, en nog afgezien van sociale overwegingen, een uiterst krappe arbeidsmarkt maakte het onmogelijk al te zeer bij krachtiger bedrijfstakken achter te blijven.

De mogelijkheden voor productiviteitsverbetering – de andere bron voor de financiering van hogere lonen – waren gering en, voor zover zij aanwezig waren: inzetten van grotere eenheden (trams en bussen) en afschaffing van de 2-mansbediening, betekenden zij enerzijds een verzwaring van de werkomstandigheden van het rijdend personeel en anderzijds een vertraging van de omloopsnelheid van het materieel.

Dit laatste inconveniënt werd nog versterkt door de in de jaren zestig optredende snelle groei van het autoverkeer en deed aldus ten gevolge van verkeerscongesties een deel van de productiviteitsverbetering weer te niet gaan [1].

Beide omstandigheden: geen financiële ruimte en geringe kansen tot opvoering van de productiviteit per man maakten de onderhandelingsmarges voor de streekvervoerbedrijven t.o.v. de in het kader van de vrijere loonpolitiek gestelde en zeker niet ongerechtvaardigde looneisen van de vakbonden uiterst minimaal.

De KNVTO, waarin de meeste streekvervoerders verenigd waren, pleitte daarom tot op het hoogste niveau voor versoepeling van de doorberekeningsverboden.

Op 30 januari 1960 werd een accoord met de betrokken ministers bereikt over ruimere doorberekeningsmogelijkheden. In februari en maart werden de onderhandelingen tussen KNVTO en de vakorganisaties afgerond en voor het eerst vastgelegd in een CAO-streekvervoer, los van de Landelijke Loonregeling, die voorlopig nog bleef gelden voor het overige beroepsvervoer langs de weg.

Op 17 maart 1960 werd de CAO getekend, op 1 april werd hij van kracht. Het was overigens nog geen voor de leden bindende CAO; op een bijlage werden de bedrijven vermeld die zich gebonden achtten. Drie KNVTO-leden deden niet mee.

De Regering was bij het accoord van 30 januari 1960 geenszins geheel over stag gegaan. Het doorberekeningsverbod omtrent stijging van basislonen bleef in zijn algemeenheid gehandhaafd. Versoepeling werd verkregen t.a.v. de doorberekening van min of meer in de secundaire sfeer liggende arbeidsvoorwaarden, die b.v. bij de gemeentelijke vervoerbedrijven wel, doch bij het streekvervoer niet golden, 'achterstanden' dus, waarvan de doorberekening dan nog plaats vond met een na-ijling van soms een jaar! Dit gold o.m. de in 1959 ingevoerde ploegentoeslag voor het rijden in 2 ploegen.

Zo bleef het sukkelen: het gat tussen de werkelijke kosten en het deel daarvan, dat mocht worden doorberekend werd jaarlijks groter. Het liep op tot 12% in 1963. Het is duidelijk dat de financiële positie van de bedrijven hierdoor werd ondermijnd.

Wat ook opliep, was het verschil in beloning tussen de personeelsleden van de stads- en streekvervoerbedrijven.

Wel kregen beide groepen er elk jaar ongeveer hetzelfde percentage bij, maar wanneer procentuele verhogingen komen op een ongelijk basisbedrag lopen de nominale verschillen nu eenmaal steeds verder uiteen.

Dit gaf bij herhaling aanleiding tot onrust bij het streekvervoer, welke critiek werd toen partijen het niet eens konden worden over de in 1969 af te sluiten CAO. De vakbonden eisten een verhoging die de loonachterstand bij het streekvervoer t.o.v. het personeel bij de stadsvervoerbedrijven fors zou doen inlopen. Werkgevers konden

niet verder gaan dan het trendpercentage, gezien de bovenvermelde doorberekeningsproblematiek.

De CAO-streekvervoer voorzag in een situatie als deze met een artikel, dat de instelling van een bemiddelingscommissie voorschreef, indien partijen constateerden het niet eens te kunnen worden over de inhoud van een nieuwe overeenkomst.

De heer van der Dussen, lid van het College van Rijksbemiddelaars werd bereid gevonden het voorzitterschap van de in te stellen bemiddelingscommissie op zich te nemen. Opdracht aan de commissie was uitspraak te doen over het probleem van de beloningsverschillen van met name de chauffeurs in stads- en streekvervoer.

De commissie-van der Dussen kwam tot de volgende aanbevelingen: 'gelijkwaardige arbeid dient gelijk te worden beloond; of echter de chauffeursarbeid in de stad en in landelijke gebieden gelijkwaardig is, dient nader te worden onderzocht; sluit daarom voor dit jaar een compromis en benoem een werkclassificatiecommissie om de chauffeursarbeid in stad en streek te wegen'.

Het compromis kwam tot stand, zij met de nodige moeilijkheden en een commissie werd benoemd, naar zijn voorzitter, Mr. R.J. Erdbrink, voorzitter van het College van Rijksbemiddelaars, verder Commissie-Erdbrink te noemen.

Het rapport Erdbrink; keerpunt '70.

Opdracht van de commissie was: 'een onderzoek naar het verschil in zwaarte van de functie van de autobuschauffeur in stads- en streekvervoer in al zijn facetten'.

De conclusie van het op 24 september 1970 uitgebrachte rapport was niet in alle opzichten bevredigend.

Kort samengevat luidde deze als volgt: 'Stelt men als uitersten tegenover elkaar enerzijds een chauffeur dienstdoende op een zeer drukke stadslijn met moeilijke verkeerssituaties in een spitsuur en anderzijds een chauffeur dienstdoende op een landelijk traject onder gunstige omstandigheden, dan is enig verschil in zwaarte van deze functie naar het oordeel van de commissie stellig niet te ontkennen. Deze uitersten kunnen echter niet als maatstaf worden gehanteerd. In de praktijk plegen zich allerlei mengvormen voor te doen, waarbij chauffeurs hun werktijden zowel in de stad als in de streek volbrengen. Ook komt het voor dat de chauffeurs over de qua zwaarte uiteenlopende trajecten plegen te rouleren. Door de zojuist genoemde omstandigheden vervagen de verschillen in zwaarte, wanneer de balans moet worden opgemaakt tussen de functie van *de* stadschauffeur en *de* streekchauffeur.

Met de beschikbare methoden kunnen naar het oordeel van de commissie onder de huidige omstandigheden slechts geringe verschillen in totale functiezwaarte tussen de verschillende categorieën buschauffeurs worden aangetoond'.

Dit eindoordeel van de Commissie-Erdbrink is een eigen leven gaan leiden in de stelling: 'Een chauffeur is een chauffeur'. Deze stelling werd niet bewezen, al probeerde de commissie het min of meer uit het ongerijmde.

De conclusie werd echter ca. 10 jaar later nogeens bevestigd door een onderzoek dat het Centraal Adviesbureau voor Organisatie, Dokumentatie, Registratuur en Personeelbeheer (ODRP) in opdracht van de Minister van V&W uitvoerde naar de bezwarende werkomstandigheden van de chauffeursfunctie. Het bureau kwam tot de conclusie, dat er op grond van functiewaardering geen reden is om verschillende chauffeursfuncties te onderscheiden en dat er geen bezwarende omstandigheden zijn, die een toeslag boven het functieloon zouden rechtvaardigen. Het ODRP onderkent echter wel een aantal specifieke elementen in de functie en in het bijzonder in het

werkklimaat die een bijzondere belasting met zich mee kunnen brengen. Het zijn wellicht die factoren die er mede toe leiden dat de functie van stadschauffeur als zwaarder wordt ervaren dan die van streekvervoerchauffeur. Recent onderzoek naar de gezondheidsrisico's van stadsdienstchauffeurs wijzen dan ook in die richting. De daaruit blijkende ziektepercentages van de stadsbuschauffeurs kunnen, wanneer men die vergelijkt met de ziektepercentages in het streekvervoer slechts tot de conclusie leiden dat het voortdurend rijden in de grote stad toch wel belastender moet zijn dan het rijden daarbuiten. Wij komen op dit punt nog terug.

Hoe dit ook zij, partijen in de CAO-streekvervoer hebben de uitspraak van de op grond van de CAO ingestelde Commissie Erdbrink overgenomen en de Rijksoverheid heeft daaraan haar goedkeuring gehecht, alsmede de consequenties daarvan aanvaard. Zonder dit laatste zou de harmoniseringsoperatie niet uitvoerbaar zijn geweest. Wel duurde het nog tot 16 juni 1971 eer partijen het in de Vaste Commissie voor Sociale Aangelegenheden (VCSA) eens werden over de verder te volgen gedragslijn. Het personeel van het streekvervoer zou – evenals dat in de steden – voortaan worden ingeschakeld in de Rijksloonschalen: zij waren 'trendvolger' geworden en zulks tot algemene vreugde! Met recht een keerpunt in de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden.

Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in stad en streek

Zoals in het voorgaande betoogd, staat de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het streekvervoer sedert het totstandkomen van de eerste CAO in 1960 steeds in het teken van het inhalen van achterstanden t.o.v. de arbeidsvoorwaarden van het personeel in dienst van de gemeentelijke vervoerbedrijven. Dit streven heeft bekendheid verworven onder de naam 'harmonisatie'.

De harmonisatie, die overigens nog niet is voltooid, heeft betrekking gehad op alle onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket en dus ook op de pensioenen.

Het openbaar vervoer over de weg kende tot voor enkele jaren een viertal geheel verschillende pensioenvoorzieningen. Het personeel van de gemeentelijke vervoerbedrijven en enkele streekvervoerbedrijven viel en valt nog onder de werking van de Algemeen Burgerlijke Pensioenwet (ABP). Voor de toemalige dochterondernemingen van NS [2] (het NS-personeel valt onder de Spoorwegpensioenwet, die een regeling kent gelijk aan het ABP) bestond sedert de jaren vijftig de Pensioenstichting Transport (PST) en de overige, particuliere, vervoerbedrijven vielen onder de werkingssfeer van het in 1963 opgerichte Bedrijfspensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg (Bpf). Enkele bedrijven ten slotte hadden al van voor 1963 een eigen pensioenvoorziening.

De pensioenregelingen waren naar aard en inhoud zeer verschillend en de eerste stap in de richting van de harmonisatie was dan ook het meer met elkaar in overeenstemming brengen van de verschillende regelingen.

De PST-regeling werd gelijk gemaakt aan die van het ABP en op de Bpf-regeling werd een aanvulling gecreëerd, die het mogelijk maakte de Bpf-groep per 1-1-1978 over te doen gaan naar de PST. De PST-groep werd eveneens allengs uitgebreid met personeel van particuliere bedrijven die werden overgenomen door NS, terwijl ook enige bedrijven met een eigen regeling zich uit eigen beweging bij de PST aansloten.

Het aldus tot een pensioenfonds met ca. 11.000 actieve deelnemers uitgegroeide fonds is per 1-1-1983 losgemaakt uit het PST-verband en is thans bekend als Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer (SPOV).

De pensioenregeling van dit fonds is nagenoeg gelijk aan die van het ABP en er kan dan ook gezegd worden, dat voor het openbaar vervoer de facto de harmonisatie van pensioenen is gerealiseerd.

Vooral nu per 1-1-1984 de laatste in ESO-verband samenwerkende bedrijven met een eigen regeling zich bij de SPOV hebben aangesloten.

De sterke nadruk op de harmonisatie en het aanhoudende streven in die richting werd en wordt zeker mede bevorderd door de sterke positie van de Vakorganisaties in deze bedrijfstak.

Medezeggenschap

Het openbaar vervoer kent van oudsher een hogere organisatiegraad (70%), zowel bij NS als in het stads- en streekvervoer.

Het personeel in dienst van NS, de streekvervoerbedrijven en de HTM is georganiseerd in de Vervoersbonden (Vervoersbond FNV en Vervoersbond CNV); het personeel van de gemeentelijke vervoerbedrijven is georganiseerd in de bonden voor overheidspersoneel (in hoofdzaak ABVA/KABO en CFO).

Deze hoge organisatiegraad werkt op twee gebieden door in de werksfeer. In de eerste plaats is er een grote betrokkenheid van het personeel bij het arbeidsvoorwaardenoverleg en het resultaat daarvan.

In de tweede plaats is er traditioneel een relatief grote belangstelling voor inspraak en medezeggenschap-regelingen.

Ondernemingsraden of de voorlopers daarvan bestaan al vele jaren in het streekvervoer en bij NS, terwijl de gemeentelijke vervoerbedrijven actieve medezeggenschapcommissies kennen.

Gevolg van de betrokkenheid van het personeel bij het abeidsvoorwaardenoverleg is zeker ook dat de CAO Autobusdienstondernemingen in vergelijking met andere CAO's in het wegvervoer vanaf het begin zeer goed is nageleefd. Hierbij zal ook de organisatiegraad van de werkgevers (nagenoeg 100%) een belangrijke rol spelen.

Als tegenhanger van de samenwerkingsverbanden, die in de loop der tijd aan werkgeverskant in het openbaar vervoer zijn ontstaan, is ook aan personeelskant een aantal overkoepelende organen opgericht. In het streekvervoer bestaat het Centraal Overlegorgaan-ESO (CO-ESO), een orgaan waarin alle ondernemingsraden van de streekvervoerbedrijven zijn vertegenwoordigd.

Voor het stadsvervoer is er het Centraal Overleg Negen (CON), waarin zijn vertegenwoordigd de medezeggenschapscommissies van de 8 gemeentelijke vervoerbedrijven en de OR van de HTM. Het CO-ESO, het CON en de OR van NS kennen tot slot nog een gezamenlijk overlegorgaan het Centraal Overleg Bus, Rail (COBRA) genaamd.

Arbeidsduur en arbeidsbelasting

Behalve de directe beloning heeft in het overleg over de arbeidsvoorwaarden en in het harmonisatiestreven de arbeidsduur en de arbeidsbelasting altijd een belangrijke rol gespeeld. Wij wezen reeds op de activiteiten van de Commissie Erdbrink en het ODRP.

In de afgelopen 20 jaar is de arbeidstijd per week teruggebracht van 48 uur naar 40 uur en het aantal vakantiedagen is gestegen van 13 dagen tot 23 dagen per jaar.

In dezelfde periode is de arbeidsbelasting toegenomen, voornamelijk als gevolg van het steeds drukker wordende verkeer, maar ook door een veranderende houding

van een deel van het reizend publiek. Daarnaast zijn toeslagen toegekend voor verschillende inconveniënten.

Nu het ernaar uitziet dat de arbeidsbelasting sterker is toegenomen dan gecompenseerd kon worden door de vermindering van de arbeidsduur, is de vraag gerechtvaardigd of in het verleden niet te veel is gekozen voor afkopen van het ongemak, dat voortvloeit uit de inconveniënten dan voor het verminderen of wegnemen van het ongemak. Wij komen hier nog op terug.

Een andere methode om stress-situaties te helpen vermijden is het optimaal toerusten van de werker voor zijn taak. Dit kan gebeuren door een opleidings- en trainingsprogramma, dat zowel is gericht op het verhogen van de vakbekwaamheid als op het verwerven van sociale vaardigheden. De laatste jaren wordt aan dit aspect van het personeelsbeleid meer aandacht besteed.

Een andere methode is het opzetten van een zodanig systeem van werving en selectie, dat de kans dat iemand terecht komt in een functie waarvoor hij fysiek of psychisch niet geschikt is, wordt geminimaliseerd.

Het vervolg hierop is een actieve bedrijfsgeneeskundige begeleiding van het personeel tijdens de loopbaan, die niet alleen gericht moet zijn op de werker zelf, maar evenzeer op het arbeidsklimaat en de arbeidsomstandigheden.

Voorwaarde voor het goed functioneren van bedrijfsgezondheidszorg is dat er de mogelijkheid is de taak aan te passen aan de validiteit van de werker. In het stads- en streekvervoer wordt die mogelijkheid gezocht in het opstellen van aangepaste roosters voor ouderen en/of gedeeltelijk arbeids(on)geschikten.

Gelet op de resultaten ervan verdient dit middel bredere toepassing.

Ook valt te denken aan een systeem, waarin de werker zelf meer vrijheid heeft te kiezen voor een bepaalde arbeidstijd per week. Een faciliteit die ook afhankelijk gesteld kan worden van het bereiken van een bepaalde leeftijd.

Een laatste aandachtspunt in dit verband moet zijn het gereedschap dat de werker tot zijn beschikking krijgt om zijn werk te doen. Aangezien slecht of onvolmaakt gereedschap tot ergernis leidt en voortdurende ergernis tot stress, is het van belang dat die verworvenheden van de voortschrijdende technologie, die kunnen bijdragen aan vermindering van ergernis steeds zo snel mogelijk in het gereedschap worden toegepast. Essentieel is dat de werkers zelf bij het aanbrengen van zulke wijzigingen worden betrokken.

In het (openbaar) vervoer is het belangrijkste gereedschap het voertuig. Het is dan ook niet overdreven aan de ontwikkeling van het voertuig de nodige aandacht te besteden.

Automatisering

Sprekend over taakverlichting en over het arbeidsklimaat in de nabije toekomst is het onvermijdbaar ook de aandacht te richten op automatisering.

In het streek- en stadsvervoer is de computer lange tijd uitsluitend toegepast in de financiële administratie. Het merendeel van het personeel werd op geen andere wijze met de gevolgen van automatisering geconfronteerd dan d.m.v. de maandelijks weerkerende loonstrook. Automatisering is in deze bedrijfstak dan ook nog niet als bedreigend ervaren.

In de laatste jaren is evenwel een ontwikkeling op gang gekomen, die de computer op vele gebieden in de bedrijfstak toepasbaar moet maken. Het gaat hierbij in de eerste plaats om verbetering van de informatie-verschaffing en stroomlijning van de ad-

ministratieve processen rondom de vervoerdienst en het technisch onderhoud. Een tweede belangrijk toepassingsgebied zal zijn het gebruik van de computer bij het opstellen van dienstregelingen en dienstroosters. De computer zal daarbij vooralsnog een hulpmiddel zijn, dat het tijdrovende en routinematige werk snel en probleemloos uitvoert. Groot voordeel zal daarbij ook zijn, dat vanuit een eenmaal ingebracht bestand ook op eenvoudige wijze varianten opgezet en op hun consequenties beoordeeld kunnen worden. De door inschakeling van de computer te realiseren tijdwinst zal nodig zijn om te kunnen voldoen aan de steeds groter wordende inspraakbehoefte bij zowel de totstandkoming van de dienstregeling (overheid) als dienstrooster (personeel). Het beschikbaar hebben van varianten zal de kwaliteit van de inspraak kunnen verbeteren.

Een volgende stap zal zijn het gebruik van de computer bij de beheersing van de dienstuitvoering. In eerste instantie gericht op regelmaatbeheersing op hoogfrequentie railverbindingen, maar zeker ook toepasbaar op andere openbaar vervoer voorzieningen. In Amsterdam vindt op dit moment een experiment plaats op een tramlijn. In dit systeem worden omloop en positie van alle voertuigen op de lijn op een centraal punt gevolgd. De dienstleider kan het personeel behulpzaam zijn bij het zo nauwkeurig mogelijk aanhouden van de dienstregelingtijden, terwijl het personeel langs de lijn ook informatie krijgt over de positie t.o.v. het schema.

Aan het systeem is ook gekoppeld een automatische informatie aan de reizigers op de halte. Eveneens een toepassingsgebied voor de computer, dat wellicht in de nabije toekomst aan betekenis kan winnen.

De door de computer betuurde tram of bus zullen zich de komende tijd nog niet aandienen. Hoewel de technische mogelijkheden er misschien al zijn, zullen er overwegingen van andere aard blijven, die tot een ontwikkeling in tegenovergestelde richting zullen leiden. Belangrijkste punten daarbij zullen zijn de voorkoming van vandalisme en de bestrijding van zwart-rijden. De bestuurder zal wel in toenemende mate hulp van de chip gaan krijgen, maar de chip zal hem niet vervangen.

Het streven moet erop gericht zijn demotiverende en belastende aspecten van de chauffeurstaak door de computer te laten overnemen. Het opsporen van die aspecten kan geschieden met behulp van wetenschappelijk onderzoek.

Het vervoerbeleid van de overheid

Wij keren thans terug naar de financieel-economische aspecten bij het openbaar stads- en streekvervoer en het vervoerbeleid van de overheid rond het meergenoemde 'keerpunt OV '70'.

Een regiem van prijsvaststellingen en doorberekeningsverboden had de bedrijven gedurende de jaren '60 niet bijzonder weerbaar gemaakt om door verbetering van de voorzieningen in kwalitatief opzicht de strijd te kunnen opnemen tegen het toenemend personenautoverkeer. Er kwamen wel verbeteringen tot stand – de opening van de eerste metrolijn in Rotterdam op 9 februari 1968 b.v. vormde een hoogtepunt – maar over het geheel genomen gebeurde er toch te weinig of te laat om de verworven markt te behouden. Bij het streekvervoer was in de peiode 1963-1973 sprake van een verlies aan reizigers van rond 40%.

Handhaving van het tot dusverre geldende rentabiliteitsbeginsel was zonder drastische tariefsverhogingen en een rigoreuze inkrimping van het voorzieningenniveau niet meer mogelijk. Aangezien noch het een, noch het ander in het overheidsbeleid paste, lag een bijdrage van het rijk in de kosten van het openbaar vervoer voor de

hand, wilde dit zijn maatschappelijke taak naar behoren kunnen blijven vervullen. Aldus verscheen op de begroting van Verkeer en Waterstaat voor 1968 voor het eerst een bedrag van *f* 30 miljoen ten behoeve van het openbaar vervoer in de steden, terwijl op de begroting voor 1969 voor het eerst een bijdrage verscheen ten behoeve van het streekvervoer van *f* 3 miljoen.

Onderstaande tabel laat zien hoe de ontwikkeling van lonen en prijzen sedertdien inderdaad hebben geleid tot een 'keerpunt' van een matige tot een versnelde groei van personeelskosten en tarieven in het streekvervoer.

De personeelskosten gingen in de jaren zeventig rond 75% uitmaken van de totale exploitatiekosten.

Ontwikkeling gemiddelde personeelskosten en opbrengst per reiziger streekvervoer in een streekvervoerbedrijf

	Gem. personeelskosten per hoofd per jaar		*Gem. opbrengst per reiziger*	
1950	*f* 2.800,–	index 14,5	*f* 0,413	index 61
1960	*f* 6.200,–	index 32	*f* 0,415	index 62
1970	*f* 19.300,–	index 100	*f* 0,67	index 100
1980	*f* 53.800,–	index 278	*f* 1,20	index 180

(bron: jaarverslagen N.V. BBA)

Ontwikkeling in de jaren na 1980

Als slot van dit betoog volgt thans een blik in de naaste toekomst.

Het staat nu al vast, dat ook de ontwikkeling in de jaren '80 weer een keerpunt zullen vormen. Meer en meer heeft de mening postgevat dat de hierboven geschetste ontwikkeling zo niet kan doorgaan. De rijksbijdrage aan het streekvervoer is inmiddels opgelopen tot *f* 657 mio en in het stadsvervoer tot *f* 1237 mio in '84. Een verdergaande groei lijkt budgettair niet te realiseren. Er zullen daarom middelen beraamd moeten worden om een ombuiging te bewerkstelligen. Ten minste drie zaken vragen daarbij om bijzondere aandacht:

a. t.a.v. de *werkers* in het openbaar stads- en streekvervoer de band tussen hun individuele en gezamenlijke prestaties en de beloning daarvoor;

b. t.a.v. de *reizigers* in stad en streek de band tussen het genieten van de aangeboden vervoersdienst en de betaling daarvoor;

c. t.a.v. de *ondernemingen* in het stads- en streekvervoer de vraag in hoeverre zij weer in staat kunnen en moeten worden gesteld om echt te ondernemen.

Wij gaan op deze drie knelpunten nader in.

ad a: Werken in het openbaar vervoer

De belangrijkste daarvan is in het bestek van dit artikel het *werken* in openbaar stads- en streekvervoer, waar o.m. een spanning moet worden geconstateerd tussen sociale verlangens enerzijds en psychische wenselijkheden anderzijds. Een bezwaar van het tot nu toe gevolgde systeem van 'trendvolgen' is, dat de loonvorming in de eigen sector meer wordt beinvloed door ontwikkelingen elders – gunstige en ongunstige – dan door de ontwikkeling van rentabiliteit en productiviteit in de eigen bedrijfstak, laat staan door de bijzondere werkomstandigheden daarin.

Wat de individuele beloning betreft, mede omdat het op grond van overheidsvoorschriften soms moeilijk was om basislonen te verhogen zijn tal van toeslagen ingevoerd als ploegentoeslag, onregelmatigheidstoeslag, gebroken dienstentoeslag en laatstelijk de 'ongemakken'-toeslag, bedoeld om bepaalde inconveniënten te compenseren of – en dat gold de merit-rating – om bijzondere prestaties extra tebelonen. Verschillende van deze compensaties zijn intussen in het basisloon opgenomen, waardoor het verband met het inconveniënt is losgemaakt. In het voorgaande stelden wij reeds de vraag wat is nu beter, ongemakken extra te belonen of deze tot een minimum terug te brengen. Als het hoge afkeuringspercentage en de vooral in het stadsvervoer zeer hoge ziektepercentages van de stadsbuschauffeurs [3] mede een gevolg zijn van de aan onregelmatige diensten verbonden en andere bij het vak behorende inconveniënten - en waarom zou dit niet zo zijn? - is het antwoord op bovenvermelde vraag niet moeilijk: verkorten van onregelmatige en gebroken diensten, die in het openbaar vervoer nu eenmaal onvermijdbaar zijn; dit past bovendien in het huidige streven naar een rechtvaardiger verdeling van de werkgelegenheid. Het verlicht de belasting van veel chauffeurs en schept nieuwe arbeidsplaatsen, zij het mede in deeltijdfuncties. Maar ook daarnaar is thans meer vraag. Wel zal er een bereidheid moeten zijn om terwille van eigen gezondheid en andermans werkgelegenheid een inkomensoffer te brengen. Het Centraal Overlegorgaan Arbeidsvoorwaarden Stads- en Streekvervoer (COAS), zou wellicht, mede gelet op deze gezichtspunten, in de naaste toekomst kunnen streven naar één 'CAO' voor het gehele stads- en streekvervoer, toegesneden op de specifieke werkomstandigheden in deze bedrijfstak.

ad b: reizen met Openbaar Vervoer

De *reiziger* en de werker in het openbaar vervoer ontmoeten elkaar veelvuldig.

Er ligt hier een spanningsveld tussen de graad van dienstverlening enerzijds en eisen van doelmatigheid anderzijds. De graad van dienstverlening kan de reiziger niet hoog genoeg zijn en daaraan kunnen de werkers in het openbaar vervoer veel doen, maar niet alles. De eisen van doelmatigheid en betaalbaarheid stellen daaraan absoluter grenzen al naar mate de reiziger aan de kosten van zijn reis minder bijdraagt. Daarom is die reiziger meer gebaat bij een redelijk tarief dan bij een verpieterend (bijna) 'gratis' openbaar vervoer!

In het begin van de jaren zeventig kon, althans bij het streekvervoer, nog worden gesproken van een verhouding, waarin de reiziger zelf 80% van de kosten betaalde en het Rijk daar 20% bijpaste. Deze verhouding is in vrij snel tempo verslechterd. Volgens ramingen van KNVTO en ESO waren deze verhoudingen in 1982 bij:
het streekvervoer: aandeel reiziger 32,5%, Rijksbijdrage 67,5%;
de gem. vervoerbedrijven: aandeel reiziger 23%, Rijksbijdrage 77%.

Deze afkalving van het reizigersaandeel in de kosten van het openbaar stads- en streekvervoer heeft ernstige budgettaire problemen opgeroepen.

In haar Tarievenplan Openbaar Vervoer 1984-1987 zegt de Minister van Verkeer en Waterstaat: 'Ik sta gewoon voor de noodzaak een lek te repareren waardoor het stads- en streekvervoer bedreigd wordt door eigen aantrekkingskracht. Elke extra klant kost meer geld dan hij opbrengt'. Dit is inderdaad een droevige zaak, temeer omdat het te repareren lek veel kleiner had kunnen zijn; niet alleen omdat in perioden, waarin de markt het toestond te weinig ruimte voor tariefaanpassingen werd gegeven, maar ook omdat bij de te geforceerde invoering van strippenkaart en zôneabonnement in 1980 met name in het streekvervoer de bestaande tariefsverhoudingen

zodanig werden verstoord, dat een aanzienlijke inkomstenderving daarvan het gevolg was.

Het systeem heeft bovendien zoveel zwarte, grijze en witte 'weglekeffecten' dat het resultaat van elke tariefsverhoging twijfelachtig is als deze niet eerst worden weggenomen. Nu moet immers in voor het openbaar vervoer ongunstige omstandigheden een mede daardoor ontstane achterstand worden ingehaald, hetgeen het gevaar inhoudt van verder reizigersverlies en daardoor wellicht van arbeidsplaatsen. Hoe ver dit verlies zal oplopen en of het van blijvende aard zal zijn, is niet te voorspellen. Te veel factoren spelen daarbij een rol. Het verhogingspercentage zelf in verhouding tot de koopkrachtdaling, arbeidstijdverkorting en deeltijdarbeid in het vervoer en daarbuiten, energiekosten en maatregelen i.v.m. energiebesparing of bescherming van het milieu kunnen voorts de omvang van het aantal reizigers gunstig of ongunstig beïnvloeden. Van groot belang is daarbij welke ruimte de vervoerondernemer zal krijgen snel en afdoende op nieuwe ontwikkelingen in te spelen.

ad c: Ondernemen in het Openbaar Vervoer

Hiermede zijn wij dan aan ons laatste punt, het *ondernemen* in openbaar vervoer op het spanningsveld van gerechtvaardigde wensen van reizigers en personeel enerzijds en van het economisch c.q. maatschappelijk haalbare anderzijds.

Het besluit om voor de instandhouding van het openbaar vervoer rijksbijdragen te gaan verlenen was voor de betrokken bedrijven uiteraard van levensbelang.

Dat ging in de vorm van bijpassen van tekorten achteraf en niet in de vorm van betaling voor opgedragen diensten; het was meer dan een schoonheidsfout. Immers, de term 'tekort' suggereert iets negatiefs, een tekortschieten, iets dat aangevuld of weggewerkt moet worden. In werkelijkheid gaat het er om dat het openbaar vervoer voor de samenleving in opdracht van de Overheid vervoerdiensten verricht tegen door diezelfde Overheid vastgestelde niet kostendekkende tarieven.

ESO heeft daarom veelvuldig gepleit voor een systeem, waarbij aan de hand van vervoeropdrachten een budget zou worden vastgesteld, waarvan een overeen te komen deel door de reiziger en een deel door de Overheid zou worden betaald, wat het laatste betreft: een vorm van 'aangenomen werk' derhalve.

Het is verheugend dat het in januari jl. gepubliceerde voorontwerp voor de Nieuwe Wet Personenvervoer in die richting gaat. Hoewel art. 27 t.a.v. de te verlenen financiële bijdrage nog stelt dat deze slechts wordt verleend 'indien uit de exploitatie een tekort voortvloeit' blijkt uit art. 34 toch dat de bijdrage wordt vastgesteld vóór de aanvang van het jaar waarop deze betrekking heeft. Blijkt het tekort na afloop daarvan minder te zijn dan de bijdrage dan mag de vervoerder het restant reserveren, bedraagt het tekort méér dan moet de vervoerder het meerdere uit eigen middelen bekostigen.

Taakstellende begrotingen dus, waarbij een zeker terugtreden van de Overheid en minder detailbemoeienis van die zijde past.

Gedurende de jaren zeventig en daarna zijn de managers in het openbaar stads- en streekvervoer steeds meer gereedschappen ontnomen om echt te kunnen ondernemen. Aan de opbrengstenkant verduisterden de in 1980 ingevoerde kaartsystemen het inzicht in de ontvangsten op eigen lijnen, in de omvang van het vervoer en in de door de reizigers gekozen relaties. Aan de productiekant beheerst het Normeringssysteem Voorzieningenniveau Streekvervoer het aan te bieden pakket en aan de kos-

tenkant werd de belangrijke loonpost meer door automatismen bepaald dan door overleg.

Een andere, meer op 'geprivatiseerde' leest geschoeide aanpak van genoemde beleidsinstrumenten zal de naaste toekomst bepalen. Dit wil zeggen dat de loonvorming, de omvang van de productie en de tariefstelling erop moeten zijn gericht het evenwicht tussen het maatschappelijk wenselijke en het economische haalbare te bewaren.

Tenslotte nog even terug naar af; van ESOO naar ESO.

De kantoren van de huidige ESO-bedrijven bieden met hun computers en verdere moderne apparatuur een wel heel ander beeld dan dat van de emmers en teilen, waarin bij ESOO de door de chauffeurs bij hun reizigers geïnde muntstukken werden gesorteerd. Tussen deze chauffeurs en de legendarische tramconducteurs enerzijds en de reizigers anderzijds, bestond destijds een goed menselijk contact. Daarom ware bij het zoeken naar nieuwe oplossingen voor de plaatskaartenproblematiek niet uitsluitend te denken aan geavanceerde magneetbandapparatuur. Een simpel door de chauffeur (conducteur) te bedienen plaatskaarten-apparaat, dat de reiziger precies het aantal strippen verschaft dat hij wenst, zou niet alleen een deel van het verloren inzicht in de reizigersstromen, maar ook de verstoorde relatie tussen de chauffeurs en zijn reizigers kunnen herstellen. Het zal de motivatie voor 'werken in openbaar vervoer' ten goede komen en de klant gerieven.

Referenties

1. Het aantal personenauto's groeide in Nederland van rond 1/2 miljoen in 1960 tot 2 1/2 miljoen in 1970.
2. De aandelen in streekvervoerbedrijven werden door NS per 1 januari 1982 overgedragen aan de NV Aandelenbezit Streekvervoer, een houdstermij. in handen van het Rijk.
3. In 1982 bij de gemeentelijke vervoerbedrijven gemiddeld 17,3%, variërend van 14.1 in Groningen tot 25,1 in Amsterdam (Ned. Transport, 21 januari 1984); bij het streekvervoer 10,5% (verslag ESO 1982).

Binnenvaart behoeft: 'een door anderen omgelegde band'

S. VENINGA *
Nederlands Christelijk Ondernemers Verbond
Oud-Secretaris van de Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart

Abstract
Inland navigation needs enforcement of regulation

In inland waterway navigation there are two groups of companies: private entrepreneurs with a family business and shipping companies.

Regulation in this sector is very difficult and can only be enforced by the government. The government will also have to regulate the entrance to the market.

Whilst inland navigation is an international trade which operates under the regime of the Act of Mannheim, and also under the common market treaty, it is inevitable that the problems of this industry should be treated internationally.

The European Commission, however, does not develop a common transport policy. This makes the capacity problem almost unsoluble. This capacity problem causes a permanent crisis in inland navigation resulting in a poor profitability of the industry.

Season fluctuations and high- and low water levels are a natural barrier for the entrepreneur which cause strong fluctuations in freight prices.

It is evident that under these conditions the social climate of the industry is under constant pressure.

Technological development in the field of communication and computerization will have an impact on the industry. The planning will be influenced by applying new technology.

Inland navigation cannot miss this new development. The question is, however, whether the industry has an adequate social and economic structure to make the most out of this new development. It is imperative that the national government and the common market co-operate in this respect.

'De schippers toch zijn gelijk de duigen van een vat, geschapen of gevormd om met anderen tezamen een goed functionerend geheel te vormen, kunnen zij hieraan slechts voldoen door in een band te worden gelegd. Meermalen is dit beproefd door particulieren, die het nut en de noodzakelijkheid inzagen, maar steeds zag men na korten of langen tijd de band van het vat vallen en direct sprongen de duigen uit elkaar en heel de heerlijke inhoud van door vereniging verkregen rechten en verbeteringen stroomden weg'.

Het bovenstaande beeld put ik uit een meer dan 50 jaar oud rapport over de economische situatie van de particuliere binnenschippers. [1] Het betreft het toen gegeven antwoord op de gestelde vraag: 'Hoe krijg je en hoe houd je de schippers bij elkaar?'

* De auteur is dank verschuldigd aan de Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart en de Federatie van Schippersbonden, die hem bij de totstandkoming van het artikel met raad en daad terzijde hebben gestaan.

De conclusie toen was: 'Door één, door anderen omgelegde band'.

Die opgelegde band moet kennelijk voorkomen dat de zaken in de binnenvaart telkens 'in duigen vallen'. Ik denk dat die oude opvatting tot op de dag van vandaag nog geldend is. In het verloop van deze bijdrage kom ik daarop nog terug. Dat die 'door anderen omgelegde band' soms beslist nodig is, maar anderszins beslist niet gewenst wordt, hangt samen met de bedrijfstaksstructuur in de binnenvaart.

Volgens het informatieblad van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat varen er binnen Nederland en naar het buitenland meer dan 6.000 schepen van allerlei types. Ruim 3/4 van dit aantal schepen is in handen van particuliere ondernemers en circa 1/4 wordt geëxploiteerd door rederijen.

Circa 14.000 Nederlanders verdienen er hun boterham. Naar schatting zijn er circa 4.000 werknemers rechtstreeks aan boord van de schepen werkzaam.

Ondernemers en werknemers

Een typering

De zelfstandige ondernemers – 'particulieren' – oefenen het éénschipsbedrijf in veel gevallen gezinsmatig uit, waarbij woon- en werksituatie in elkaar overvloeien. Doelbewust wordt er naar gestreefd 'vreemd' personeel te weren en in elk geval het aantal zo gering mogelijk te houden. Aan die benadering ligt een kostenaspect ten grondslag, maar zeker ook de wens om organisatie- en administratieproblemen te voorkomen en anderszins de eigen privacy te beschermen.

Er is – zij het afnemend – een emotionele betrokkenheid op het vaartuig omdat zich op het schip ook de woning bevindt en zich daar dus een belangrijk deel van het leven afspeelt. Het beheer en de regie van zeer veel zaken moet door de particuliere ondernemer aan derden aan de wal worden overgelaten vanwege het ambulante karakter van het bedrijf.

In een telkens andere omgeving met andere mensen moet de schipper/ondernemer steeds voor zichzelf opkomen. Dat maakt hem een solist, van nature wantrouwend en dikwijls wordt hij als eigenzinnig of lastig ervaren. Er is – bij velen – een natuurlijke drempel om tot samenwerking te komen. Over het algemeen heeft hij een goede moraliteit. Vaarpatronen zijn sterk onderworpen aan de verblijfplaats van schoolgaande kinderen.

Werknemers bij rederijen en particulieren woonden vanouds ook op de binnenschepen waarop zij werkten. Structuurveranderingen hebben echter tot gevolg gehad dat het binnenschip thans slechts werkplek is geworden waarop zich een aan de eisen des tijds aangepaste verblijfsaccommodatie bevindt. Voor zover meerdere werknemers op een zelfde eenheid hun werkzaamheden verrichten, is vanwege het wisselend bestand veelal sprake van een toevallige werkeenheid.

De bemanningsleden hebben hun 'thuis' aan de wal, zij wonen niet bij elkaar in de buurt en hebben uit dien hoofde veelal geen nadrukkelijke sociale contacten. De relatie tot hun werkgever is gereguleerd en loopt via de verantwoordelijke personeelsfunctionaris.

Ofschoon de organisatiegraad zeer behoorlijk is, levert de georganiseerde ontmoeting evenzo grote problemen op als bij de particuliere schipper. Toch van huis zijnde heeft de werknemer geen enkele moeite met gevraagde extra inzet en het maken van overuren vanwege de daarmee te verwerven extra beloningen, die evenals de loon- en arbeidsvoorwaarden bij CAO geregeld zijn.

Voor zover er een emotionele band is met het vaartuig waarop men werkt, is die

van geheel andere orde dan die welke particulieren hebben. Het schip is primair de werkplek en het is hinderlijk wanneer bij aflossing het bereiken van het schip een lange reistijd vergt.

Rederijen verenigen kapitaal en arbeid bij de exploitatie van binnenschepen. De opdoemende problemen, voortvloeiende uit het karakter van het binnenvaartvervoer, trachten zij met toegesneden oplossingen te overwinnen om in de strijd met andere vervoersectoren rentabiliteit te behouden of te behalen.

De voordelen van het binnenvaartvervoer vergeleken met de andere vervoersectoren, worden derhalve maximaal uitgebaat. Omdat de rederijen veel gemakkelijker en doorzichtiger te benaderen zijn en zij bovendien afhankelijk zijn van de inzet en prestatie van werknemers, sluiten deze ondernemers reeds vele jaren achtereen met de vakbeweging CAO's af waarin arbeidsvoorwaarden en beloningen zijn geregeld.

De rederijen onderhouden zoveel mogelijk rechtstreekse contacten met opdrachtgevers, te weten verladers. Omdat zij meestal beschikken over een goede bureau-organisatie kunnen deze ondernemers zich veel beter aan de markt profileren.

Hernieuwd arbeidsvoorwaardenoverleg

'Wantoestanden, moderne vormen van slavernij'.

Zo typeerde een vakbondsbestuurder van de grootste werknemersorganisatie de situatie in de binnenvaart. 'Als er één sector is in ons land waarin de mensen opbranden, is het wel de binnenvaart', zo werd daaraan toegevoegd. [2]

De uitspraken blijken echter met name te slaan op de particuliere ondernemers. De rederijen komen er in het betreffende interview iets milder af. Dat is begrijpelijk als we weten dat ondernemers uit de rederijsfeer en de werknemersorganisaties samen gestalte hebben gegeven aan een CAO voor de Rijn- en binnenvaart. De vertegenwoordigers van de particuliere binnenvaart speelden en spelen daarin slechts een uiterst marginale rol.

Zij blijken met betrekking tot lonen- en arbeidsvoorwaarden een afkeer te hebben van ordening en zijn zeker tegen een zo fijnmazig stelsel.

De urenberekening, de verschillende toeslagen, compenserende vrije tijdsberekening, onregelmatigheidstoeslagen enz. vindt men lastig vanwege de administratieve rompslomp.

In de praktijk wordt tot op de dag van vandaag gewerkt met een netto-salaris waarbij de ondernemer de belastingen en premies voor 100% voor zijn rekening neemt en daarnaast een reizenpremie verstrekt. Verder heeft de werknemer vaak vrije kost en inwoning. Deze structuur die uitmunt in eenvoudigheid en die de administratieve rompslomp grotendeels verlegt naar de boekhouder, levert naar het oordeel van de werknemer en de werkgever kennelijk een stuk betrokkenheid. In drukke tijden zal de werknemer goed aan zijn financiële trekken komen terwijl in slechte tijden het 'formele' CAO-loon wellicht niet gehaald wordt.

Pogingen om de georganiseerde particuliere ondernemers intensiever bij het CAO-overleg te betrekken zijn tot dusver weinig succesvol gebleken.

Van particuliere zijde is men niet bij machte gebleken om eigen alternatieven op tafel te leggen die voldoende aansluiten bij praktijksituaties en die inspelen op het bedrijfseigene bij de particulieren.

Van vakbondszijde is er geen bereidheid om te marchanderen met verworven rechten en structuren.

Voor de toekomst van de bedrijfstak en met name voor de particuliere onderne-

mers daarin is een hernieuwd gesprek tussen werknemers en particuliere ondernemersvertegenwoordigers toch zinvol te achten. Het opgeroepen beeld van de 'moderne vorm van slavernij' is voor alle betrokken partijen kwalijk en is geen opwekking aan het adres van jongeren om in deze bedrijfstak een zinvolle opleiding- en arbeidsplaats en dus een toekomst te kiezen.

De totaliteit van de bedrijfstak zal echter evenmin ontkomen aan de algemene sociaal-economische tendenzen om lonen en arbeidstijden en ook arbeidsvoorwaarden bij te sturen. Dat geldt nog in versterkte mate voor de bedrijfstak binnenvaart die kampt met een aanhoudende structurele overcapaciteit en een uiterst slechte rentabiliteit, waarover straks meer.

De rederijen zullen met name vanwege hun veel grotere personeelsafhankelijkheid opnieuw het voortouw hebben.

Zij zullen wel moeten omdat de ondernemingscontinuïteit volop in het geding is.

Bedrijfseigene erkennen

De sociale positie van werknemers is ook in het geding bij invoering of wijziging van bepalingen inzake bemanningssterkte en vaar- en rusttijden.

De Staatssecretarissen van Sociale Zaken en Verkeer en Waterstaat hebben de Sociaal Economische Raad advies gevraagd over een voorontwerp van Wet Vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart. [3]

Vooruitlopend op een EEG-regeling zoeken de genoemde bewindslieden aansluiting bij de reeds jaren van kracht zijnde voorschriften die in de Rijnvaart gelden. Uit oogpunt van veiligheid worden er in het kader van de Akte van Mannheim vaarregels gesteld. Door de jaren heen zijn bij de veiligheidsbepalingen ook nadrukkelijk sociale aspecten ingevoegd, hetgeen heeft geleid tot een stelsel van dienst- en rusttijden en voorschriften inzake bemanningssterkte.

De Centrale Commissie voor de Rijnvaart, die is belast met de reglementering, werkt echter aan herziening van dat stelsel omdat daarin onvoldoende de technische ontwikkelingen, die zich ook in de binnenscheepvaart voordoen, zijn vertaald.

Het behoeft geen betoog dat de vakbeweging nationaal maar ook internationaal zich daartegen heftig verzet. Terugschroeven van bemanningssterkte kost arbeidsplaatsen en dat in een tijd waarin de werkgelegenheid toch al zo drastisch is teruggelopen.

Particulieren en rederijen vinden elkaar wat betreft de gewenste reducties. Met name particuliere ondernemers ervaren regelingen inzake bemanningssterkte en vaar- en rusttijden als een knellende band die te weinig rekening houdt met hun vaargedrag en hen beknot in de flexibele bedrijfsuitoefening. Tegen die achtergrond is het dan ook zeer te verklaren dat zij de door de bewindslieden beoogde nationale regeling voorshands zeker willen afhouden en dat bij de indiening van de adviesaanvraag dan ook met nadruk hebben betoogd. [4]

Als er nationaal al een regeling moet komen, zo luidt ongeveer het verhaal, dan eerst gewacht op de oplossing die in de Rijnvaart zichtbaar wordt omdat daaruit mogelijkerwijs een verlichting van de reglementering kan voortvloeien. Bovendien kunnen de regelingen beter op elkaar worden afgestemd.

De vakbeweging reageert verschillend op de ontwikkelingen. De FNV verzet zich met felheid.

Het CNV huldigt een pragmatischer standpunt doordat men ook bereid is te letten op het bedrijfseigene van de verschillende sectoren.

Hoe oud en ogenschijnlijk onoplosbaar deze sociale problemen zijn, kan blijken uit een nieuwe beschikking, d.d. 7 juni 1983, die per brief van 20 maart '84 door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd afgegeven. [5]

Het betrof een herziene samenstelling van de Commissie van Onderzoek naar de arbeidstoestanden in het binnenscheepvaartbedrijf. Deze commissie dateert – schrikt u niet – van 1938. En tot op de dag van vandaag blijft die commissie kennelijk onderzoek plegen naar de arbeidstoestanden in het binnenscheepvaartbedrijf.

In weerwil van het heractiveren van bovengenoemde commissie zullen partijen naar verwachting niet op vrijwillige basis tot elkaar zijn te brengen.

Het blijkt echter onontkoombaar om ook op dit gebied tot overeenstemming te komen. Hier zal de (knellende) band van de overheid worden gebezigd om de 'duigen' in dit geval 'sociale partners', te verbinden.

Het past in het huidige Nederlandse kabinetsbeleid om tot globale en meer algemene voorschriften te komen. Daarmee zou kunnen worden voorkomen dat zeer verfijnde uitvoeringstechnische- en controletechnische voorschriften moeten worden uitgevaardigd. Een dergelijke aanpak moet kansbiedender geacht worden dan een nauwkeurig uitgewerkt en verfijnd stelsel van vaar- en rusttijden.

Marktkansen voor goede ondernemer

Een laatste aandachtsveld dient in dit bestek aandacht te krijgen en wel de toegang tot het beroep.

De EG-Commissie heeft in december '83 een ontwerp-richtlijn ingediend betreffende de toegang tot het beroep van ondernemer van nationaal en internationaal goederenvervoer over de binnenwateren. [6] De Commissie wil met een dergelijke richtlijn de eenduidigheid binnen de gemeenschap bevorderen wat betreft vestigingseisen en vakbekwaamheid. Daarin kan dan tevens de onderlinge erkenning van diploma's worden geregeld. De beroepsopleiding is vanouds in Nederland op professionele leest geschoeid. De opleiding geldt met name het nautisch-technisch gedeelte.

Anders gezegd: de 'vaarkundigheid'. In het Koninklijk Onderwijsfonds voor de Scheepvaart, werken alle werknemers- en ondernemersgroeperingen bestuurlijk redelijk harmonieus samen. [7] Dat heeft gedurende vele decennia goede vruchten afgeworpen.

Van oorsprong werden vele jongeren opgeleid uit de eigen binnenvaartsector. Door de jaren heen is er echter een duidelijk accentverschuiving opgetreden. Verhoudingsgewijs werden veel meer waljongeren naar deze opleidingen aangetrokken, die vervolgens meestal hun weg vonden naar de rederijen.

De laatste jaren is het opleidingspakket verrijkt door de totstandkoming van een middelbare opleiding. Daarin wordt naast het nautisch-technisch gedeelte een bijzonder accent gelegd op het economisch-administratief onderwijs.

Vooral de bedrijfseconomische aspecten en de bedrijfsrechtelijke vakken krijgen nu eveneens aandacht.

Voor alle geledingen in de binnenvaart is dat een aanwinst. Particulieren en rederijen hebben die ontwikkeling dan ook krachtig ondersteund.

De veel kostbaarder schepen, de krappe rentabiliteitsmarges en veranderingen in het ladingpakket waaronder thans vele gevaarlijke stoffen, vragen medewerkers met gevoel voor kosten, rentabiliteit en veiligheid. Ook van werknemerszijde is duidelijk gevoel voor deze ontwikkelingen aanwezig, zij het dan ook dat instroom- en ingroeimoeilijkheden in ondernemingen nog niet geheel zijn opgelost.

Zonder praktijkervaring kan ook een hoger geschoolde werknemer niet worden ingezet aan boord van de schepen en is de aanvangspositie in feite dezelfde vergeleken met een uitsluitend nautisch geschoolde collega.

De totstandkoming van de door de EG voorgestelde ontwerp-richtlijn inzake de toegang tot het beroep zal – in weerwil van de aanwezigheid van goede opleidingsmogelijkheden – nog vele voeten in de aarde hebben.

Nationaal zijn stromingen waarneembaar die ook in dit opzicht beducht zijn tegen een vooroplopen van Nederlandse zijde.

Een vervroegde invoering door Nederland van een regeling die nationaal de toegang tot het beroep regelt, wordt door belangrijke groeperingen in de binnenvaart als concurrentievervalsend ervaren. Anderzijds dient echter te worden bedacht dat het gaat om vereisten te stellen aan de ondernemer op grond waarvan die ondernemer in vakbekwaamheid met name ook op bedrijfseconomisch gebied een voorsprong zou hebben op buitenlandse collega's. Het is niet doenlijk om met betrekking tot gevestigde ondernemers dergelijke opleidingseisen te stellen. Zij hebben immers hun bekwaamheid bewezen. Voor nieuwkomers op de markt zouden echter zonder noemenswaardige bezwaren wel vakbekwaamheidseisen kunnen worden gesteld. Dat zou vooral jeugdige aspirant-ondernemers prikkelen om hun vakbekwaamheid op peil te hebben op het moment van vestiging en daarmee een voorsprong te verwerven op internationale collega's. In een open vervoermarkt heeft een kwalitatief goede ondernemer een duidelijk betere marktkans.

Capaciteitsprobleem alles overheersend

In het voorgaande is een aantal malen een EG-actie genoemd. Wil een Europese economische gemeenschap werkelijkheid worden dan is daartoe tenminste vereist een gemeenschappelijk vervoerbeleid. Het vervoer vertoont immers grote verwevenheid met alle andere economische activiteiten zoals productie en consumptie.

Met betrekking tot de binnenvaart werd, voortvloeiend uit het Verdrag van Rome, reeds in 1961 een uitspraak gedaan in het 'Verslag Kaptein'. Op het enige maanden geleden gehouden Binnenscheepvaart Congres heeft Europarlementariër W. Albers daarop nog een keer gewezen. [8]

'In het kader van een gemeenschappelijk vervoerbeleid moet als erkende doelstelling voorop worden gesteld, dat binnen afzienbare tijd voor het gehele Europese waterwegennet een gemeenschappelijk regime tot stand komt'.

In diezelfde bijdrage wordt echter tevens een onverbloemde veroordeling gegeven van het beleid van de Europese Commissie.

'Als hoedster van het EG-verdrag is de commissie ernstig in gebreke gebleven voldoende druk uit te oefenen op de Raad van Ministers om uit de vele voorstellen betreffende de binnenvaart de essentie te handhaven'.

Met betrekking tot het vervoer liggen er meer dan 40 voorstellen bij de Raad en een aantal daarvan is 10 jaar of ouder. En de procedure die het Europees Parlement ter zake bij het Hof van Justitie van de gemeenschappen heeft aangespannen tegen de Raad is ongetwijfeld een wanhoopsbeslissing die het Europees Parlement in het gelijk zal stellen maar daarmee nog geen Europees vervoerbeleid zal opleveren.

Een belangrijk aspect zo niet het belangrijkste, betreft aandacht voor het capaciteitsprobleem in de binnenvaart.

Een verkennend onderzoek naar de capaciteitssituatie van de Nederlandse binnenvloot in de periode '76-'83 uitgevoerd door het Economisch Bureau voor het Weg- en

Watervervoer (EBW) signaleert een duidelijke discrepantie tussen vraag en aanbod van scheepsruimte. [9] Daarbij wordt opgemerkt dat het aanbod de neiging heeft steeds verder de vraag te overtreffen.

En de Adviescommissie Goederenvervoer ex art. 6 WAG/WGB komt tot de conclusie dat de structurele overcapaciteit van de nationale droge-ladingvloot op 500.000 ton kan worden gesteld. [10]

Nu kent de binnenvaart regelmatig periodes van overcapaciteit, of zo men wil periodes met een te ruime reserve-capaciteit.

En de conclusie van het EBW is dan ook dat maatregelen nodig zijn om de overcapaciteit te doen verdwijnen maar tevens methoden te bedenken om de schadelijke werking van de aanmerkelijke reservecapaciteit te ondervangen.

Alle betrokkenen bij het binnenvaartvervoer zijn het er over eens dat dit capaciteitsprobleem moet worden opgelost. Daartoe is een gewijzigde sloopregeling als middel aanbevolen waarbij sloopgelden ook zouden kunnen worden ingezet in geval export van die schepen naar b.v. de Derde Wereld plaatsvindt.

Diezelfde groeperingen zijn echter eveneens van mening dat absolute voorwaarde voor het inwerkingtreden van een dergelijke nationale sloopregeling is een samengaan met een internationale regeling voor toevoeging tot de markt van scheepsruimte.

Tot dat standpunt is men gekomen omdat ervaringen uit het verleden hebben aangetoond dat sloop onder nagenoeg gelijktijdige toetreding van nieuwe schepen slechts kwaliteitsverbetering oplevert maar geen structurele capaciteitsvermindering.

Een dergelijke beleidslijn legt een bijzonder zware wissel op de internationale wil om tot oplossing te komen. De ervaringen leren dat die internationale oplossingen feitelijk een lijdensweg vormen.

Inmiddels is het door het bedrijfsleven gewenste beleid door de verantwoordelijke bewindslieden overgenomen. De aanvankelijk voor 4 jaar van kracht zijnde Wet Sloopregeling wordt omgezet in een permanente wet.

In de Memorie van Antwoord op de wijziging van de Wet Sloopregeling zegt de verantwoordelijke bewindsman met zoveel woorden dat de eis van het bedrijfsleven wordt onderschreven om de nagenoeg afgeronde sloopregeling niet eerder in werking te doen treden dan na totstandkoming van een internationale toetredingsregeling. [11]

Maar om een dergelijke internationale toetredingsregeling te realiseren moet de binnenvaart op verschillende fronten werken en tot elkaar brengen wat nauwelijks verzoenbaar lijkt.

Wat is nl. het probleem?

EG versus CCR

Het belangrijkste vaargebied van de internationale binnenvaart betreft de Rijnvaart. In dat gebied geldt het vrijheidsregime van de Akte van Mannheim. Theoretisch gesproken hebben ondernemers daar absolute vrijheid, inclusief de vrijheid om door onderlinge afspraken tarieven en voorwaarden vast te stellen. Daarenboven is het – eveneens in theorie – mogelijk dat verdragsluitende partijen een toetredingsregeling overeenkomen. Daartoe is wijziging van de Akte van Mannheim nodig in de vorm van een zogenaamd 'additioneel protokol'.

Sinds de totstandkoming van die Akte zou het gaan om een 4e protokol.

In de Centrale Commissie voor de Rijnvaart is op aandrang van het internationale

bedrijfsleven een model ontwikkeld om de markttoegang te regelen. Van Duitse zijde is met betrekking tot deze aanpak afhoudend gereageerd.

De Rijnvaartmarkt is echter op zichzelf onderdeel van de Europese markt die wordt beheerst door het Verdrag van Rome. Tot de grondslagen van dit verdrag moeten worden gerekend het waarborgen van de vrije toegang tot de markt en bevredigende concurrentievoorwaarden.

De pogingen van de CCR om tot een toetredingsregeling te komen hebben dan ook de reactie gewekt van de Europese Commissie. In oktober 1983 presenteerde de Europese Commissie een voorstel voor een besluit aan de Raad inzake een gezamenlijk optreden van de Rijnoeverstaten. [12]

In dat voorstel boort de commissie de in CCR-verband ontwikkelde plannen inzake toetredingsregelen, volledig de grond in.

'Om kort te gaan', zo concludeert de Europese Commissie, 'het sluiten van de Rijnvaartmarkt, onverschillig welke instrumenten en praktijken daarbij worden aangewend, hoort niet thuis bij de maatregelen die voor een sanering van de vloten die op de Rijn opereren ernstig kunnen worden overwogen'.

Naar het oordeel van het binnenvaartbedrijfsleven heeft de Europese Commissie daarmee nogal aan geloofwaardigheid ingeboet. Enkele jaren geleden ontwikkelde Europese commissaris Ventrella – met oog voor de ruïneuze situatie in het binnenvaartvervoer – op persoonlijke titel toetredingsregelen die in EG-verband zouden kunnen gelden. Het thans door de Europese Commissie ontwikkelde voorstel aan de Raad staat daar volstrekt haaks op. Op het eerdergenoemde Binnenscheepvaartcongres werd deze benadering van particuliere zijde dan ook fel gehekeld bij monde van de heer J. de Vries, medewerker van de ONS.

Twee volstrekt tegenstrijdige ontwikkelingen derhalve. In CCR-verband druk om tot ontwikkeling van toetredingsregelen te komen en een Europese Commissie die zich op grond van de uit het EG-verdrag voortvloeiende verantwoordelijkheden meent zich fel te moeten verzetten.

Daarenboven een eenstemmige benadering van de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven inzake het opnieuw in werking treden van een sloopregeling. Overheid en bedrijfsleven zijn van mening dat vermindering van de capaciteit door middel van sloop slechts zin heeft als er een internationale toetredingsregeling tot stand komt.

De verwoede pogingen van de verantwoordelijke Nederlandse bewindsvrouw, minister Smit-Kroes, om de impasse te doorbreken, worden wel gewaardeerd, maar niet geaccepteerd. Het door haar gevoerde overleg met haar Duitse collega leverde een communiqué op zonder wezenlijke oplossingen maar met daarin wel een oproep aan het Nederlandse bedrijfsleven om toch de nieuw ontwikkelde sloopregeling in Nederland te starten. Ook de sloopacties in Duitsland zouden worden doorgezet. In die onderhandelingen werd afgezien van een 'oud-voor-nieuw-regeling' inhoudende dat voor elk nieuw schip in de Rijnvaart, overeenkomstig oude tonnage moet worden gesloopt.

Het is niet te verwachten dat het Nederlandse bedrijfsleven nog eens wil meewerken en meebetalen aan een sloopregeling zolang niet internationaal de toegang tot de binnenvaartmarkt bevredigend is geregeld. Alle groeperingen, inclusief de Nederlandse overheid beschouwen een dergelijke aanpak als 'dweilen met de kraan open'.

Omdat het evenmin te verwachten is dat de Nederlandse overheid uitsluitend uit eigen overheidsmiddelen een dergelijke sloopregeling zal starten, moet ernstig worden

gevreesd dat de capaciteitscrisis nog voortduurt in de binnenvaart en dat slechts een sterke herleving van de economie een ernstige koude sanering kan voorkomen.

De hoop zal erop gericht zijn dat een aanhoudende internationale druk er eens toe leidt dat zodanige maatregelen totstandkomen dat de aanhoudende crisis in de Rijnvaart ooit wordt bezworen.

De in dit verband algemeen gewenste 'door anderen omgelegde band' om de capaciteit te beheersen blijft uit en de binnenvaart in totaliteit zit met 'de duigen'.

Voor nu en de komende jaren betekent deze aanhoudende overcapaciteit een voortdurende neerwaartse druk op de vrachtprijzen en de rentabiliteit.

Ondernemers minimaliseren hun bemanningssterkte langs alle mogelijke manieren. Aan de CAO-onderhandelingstafel is het armoe troef waarbij er van ondernemerszijde sterke geneigdheid is om lonen, loonkosten en emolumenten terug te schroeven.

Van werknemerszijde worden wanhopige pogingen gedaan om die verworvenheden van het verleden vast te houden. De ondernemersplannen om tot loon- en kostenmatiging te komen worden door de vakbeweging betiteld als 'graaien bij het leven' waarvoor men geen goed woord over heeft.

De benarde economische positie waarin de bedrijfstak zich bevindt zal zijn uitwerking hebben op de arbeidsverhoudingen en het arbeidsvoorwaardenoverleg. Het is te hopen dat de economische ontwikkelingen er niet toe leiden dat ook op het sociale vlak in de binnenvaart veel goeds in duigen valt.

Per computer communiceren

Zet langs de vaarwegen op een afstand van ca. 5 km. praatpalen neer die radiotelefonisch vanaf passerende schepen bereikbaar zijn.

Zet aan boord van de binnenschepen een zend-ontvangstinstallatie aangesloten op de boordcomputer en een uitstekend 'radio positie- en informatiesysteem' is beschikbaar. Middels dat systeem kan de navigatie worden geperfectioneerd doordat vaarsnelheden, ladinggegevens, aankomsttijden en alle overige gewenste nautische informatie zoals weerberichten, stremmingen enz. op elk gewenst moment aan boord kunnen worden verkregen en uitgeprint.

Een optimaal verkeersbegeleidingssysteem is mogelijk waarbij elke gevaarlijke lading kan worden gevolgd of gedirigeerd en waarbij alle scheeps- en ladingsbewegingen kunnen worden beheerst en geregistreerd. Dit systeem werd onlangs gelanceerd op het jaarcongres van de Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart (CBOB), een der particuliere binnenvaartorganisaties. [13]

Het computer-communicatiesysteem is in opdracht van Rijkswaterstaat ontwikkeld en zal volautomatisch kunnen werken ten behoeve van de overheid die zich verantwoordelijk acht voor de verkeersbewegingen. Het zou echter de binnenvaart zelf van grote dienst kunnen zijn ten behoeve van de communicatie op nautisch-, sociaal- en zakelijk terrein.

Het valt niet te ontkennen dat de binnenvaart zowel in technisch- alsook in nautisch opzicht zijn tijd goed is bijgebleven. Daarvan zijn vele voorbeelden te geven. Vele technische hulpmiddelen hebben de arbeidsomstandigheden aan boord verlicht en veraangenaamd. Terwijl in vroeger jaren het accent aan boord vooral lag op lichaamskracht, is dit vervangen door hulpmotoren en -werktuigen.

De roerganger van vroeger bleef krachtig en slank door het vele uren per dag handmatig bedienen van het stuurgerei. De roerganger van thans bedient de stuurknuppel

en moet kunstmatig de nodige lichaamsbeweging realiseren.

Het anker lichten was vroeger op de nuchtere maag een gespierd kwarwei, terwijl dit thans controlewerk betekent op de toegepaste technieken.

Het open en dicht leggen van de ruimen – soms meermalen per lading of lossing – is thans in zeer veel gevallen zonder noemenswaardige lichamelijke inspanning te realiseren dank zij de moderne ruimafdekkingen met technische hulpmiddelen.

Een autokraan aan boord heeft er voor gezorgd dat de mobiliteit van de schipper als ondernemer sterk is toegenomen. De vaarveiligheid is sprongsgewijs toegenomen door de algemene toepassing van de radiotelefonie aan boord.

Invoering van de 'marifoon' als communicatiemiddel is bij uitstek voor de binnenvaart een uitkomst gebleken doordat posities van schepen onderling en naar de walstations op de voet kunnen worden gevolgd. Gevaarlijke situaties kunnen worden voorkomen of veilig tot afwikkeling komen.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben het leven aan boord veraangenaamd en de lichamelijke en geestelijke inspanning van het werk aan boord positief beïnvloed.

In de reeks nautisch-technische ontwikkelingen mag de inmiddels vrij algemeen toegepaste radar niet ontbreken.

Het gebruik van radar heeft het aantal productieve uren van mensen en vaartuigen aanmerkelijk vergroot doordat zowel 's-nachts, bij slecht zicht en bij mist vaart mogelijk bleef.

Een verdere perfectionering van die techniek heeft in feite eenmansbediening – ook bij slecht zicht – mogelijk gemaakt. Het valt echter niet te ontkennen dat het radarvaren een veel grotere geestelijke inspanning en attentie vergt van de bemanningsleden. Van werknemerszijde is terechte aandrang uitgeoefend om tot inperking van de onafgebroken inzetbaarheid van individuele bemanningsleden te komen.

In bedrijfseconomisch opzicht heeft de radar de positie van de binnenvaart geducht versterkt doordat voormalige vaaronzekerheden thans te overwinnen zijn en de planning van schip en lading niet meer weersafhankelijk is. Een belangrijk aspect van vervoerszekerheid nl. dat lading op tijd en op tijdschema beschikbaar is, kan nu beter worden vervuld.

Binnenvaart niet ladingwervend

De particuliere schipper mag dus de tred van de technische en nautisch-technische ontwikkelingen goed hebben bijgehouden, veel minder inspanningen heeft hij zich getroost om met gebruikmaking van moderne ontwikkelingen en technieken lading*werving* te bevorderen. De aandacht in de particuliere binnenvaart is door alle jaren heen steeds gericht geweest op lading*verdeel*systemen.

En daarbij werd niet of nauwelijks ingespeeld op wonderen van de moderne techniek. Weliswaar worden thans via teletekst en via de radio dagelijks beursberichten uitgezonden, maar dit betekent slechts op passieve wijze gebruikmaking van die techniek.

Toen circa 10 jaar geleden pogingen werden gedaan om met gebruikmaking van de toen reeds beschikbare radiotelefonische mogelijkheden de bevrachtingen van schepen efficiënter te laten verlopen, naar analogie van de taxifoon, strandden deze pogingen op de weerzin van de schipper. Een dergelijk marifonisch bevrachtingssysteem zou – zo werd gevreesd – het bestaande beurssysteem mogelijk uithollen of overbodig maken. Zelfs de gedachte daaraan kon en wenste men emotioneel niet te verwerken.

Eenzelfde trend viel waar te nemen op de eerdergenoemde jaarvergaderingen van de CBOB waarbij het radio positie- en informatiesysteem werd besproken.

De gedachte dat bevrachting van schepen plaatsvindt buiten de lijfelijk aanwezigheid op de schippersbeurzen waar het sociale contact en de sociale controle plaatsvindt, wordt bij grote aantallen ondernemers verafschuwd.

Toch zal het komende informatica-decennium de binnenvaart niet onberoerd kunnen passeren. De concurrentie ligt op de loer en is agressief ladingwervend bezig. Een sterk voorbeeld daarvan werd onlangs vertoond toen de NS in de landelijke pers paginagroot melding maakte van het veroveren van het vervoer van enkele honderdduizenden tonnen zout per jaar. [14]

'Bij Akzo Zout Chemie moeten ze er niet aan denken dat er geen trein zou zijn', zo luidde de kapitale slogan.

In de betreffende advertentie werd de achillespees van de binnenvaart goed geraakt doordat werd ingespeeld op de zwakke punten in de bedrijfstak binnenvaart. Enkele willekeurige kreten uit die advertentie tonen dat aan.

'Continu aanvoer van zout', 'geen stagnatie door b.v. *weersomstandigheden*', volledig *geïntegreerd* produktie- en transportproces', ' de NS was van meet af aan *gesprekspartner*', NS moest een volledig *nieuwe* wagon *ontwikkelen*'.

De slagzin van de binnenvaart: 'vervoer over water, de juiste weg', kan alleen maar juist zijn als de klant van de binnenvaart dat zo ervaart.

Het bovengenoemde concern wendt zich kennelijk van die binnenvaart af en het kan de binnenvaartsector niet ontgaan als de feitelijke redenen daarvoor door de concurrentie zelfs in de krant worden uitgedrukt.

Gelukkig is er toenemende activiteit van de zijde van de binnenvaart in het kader van de lading*werving*. Vorig jaar kwam de discussie op gang naar aanleiding van een plan van een particuliere ondernemer om een reclame- en adviesbureau in de binnenvaart te ontwikkelen dat met name de binnenvaart zou moeten promoten. [15]

Een loffelijk initiatief dat echter alleen maar kan slagen indien en voorzover de binnenvaart ook de moderne technieken uitbaat.

Het is algemeen bekend dat veel ondernemers in de binnenvaart zeer gehecht zijn aan vracht*verdelings*systemen, zo mogelijk in een wettelijk kader. Doch zelfs binnen die grondgedachte kan met gebruikmaking van de moderne technieken tot belangrijke verbeteringen worden gekomen.

Het EBW heeft zeer onlangs een studie afgerond om met gebruikmaking van de moderne informatietechnieken de efficiency in de binnenvaart te vergroten en de bereikbaarheid van schepen te vervolmaken. De futuristisch aandoende plannen om met betrekking tot de binnenvaart te komen tot radiotelefonische bevrachtingen zullen binnen tien jaar werkelijkheid moeten worden op straffe van verdergaand vervoerverlies voor de totale sector.

Het binnenlandse bevrachtingsregime zal daartoe moeten worden aangepast aan die ontwikkelingen.

Een nieuwe uitdaging staat voor de deur. De ouderen zullen het wellicht niet leuk vinden.

Jeugdige ondernemers en werknemers zullen er vertrouwd mee zijn.

De omroep 'band' zal 'de duigen' in de binnenvaart hechter verbinden.

Referenties

1. De economische positie onzer particuliere binnenschippers door M. VAN DE SLEEN – 25 oktober 1930.
2. 'Trouw' – 3 februari 1984.
3. SER-adviesaanvraag d.d. 20 december 1983.
4. Persbericht ASV/Federatie van Schippersbonden/ONS d.d. 3 januari 1984.
5. Beschikking d.d. 7 juni 1983 nr. 247.838 Dir. Gen. van de Arbeid Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake samenstelling Commissie van Onderzoek naar de arbeidstoestanden in het binnenscheepvaartbedrijf.
6. Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toegang tot het beroep van ondernemer van nationaal en internationaal goederenvervoer over de binnenwateren en inzake de onderlinge erkenning van dit beroep betreffende diploma's, certificaten en andere titels. (Com (83) 720 def) – 7 december 1983.
7. Overzicht wordingsgeschiedenis Stg. Kon. Onderwijsfonds voor de Scheepvaart 1921 – 1981 'Wie sturen kan, zeilt bij elke wind' – H. KUIPERS.
8. Documentatie Ver. Het Binnenscheepvaart Congres d.d. 30 maart 1984.
9. Een verkennend onderzoek naar de capaciteitssituatie in Nederlandse binnenvloot in de periode 1976 – 1983 december 1982, Economisch Bureau voor het Weg- en Watervervoer.
10. Advies van Adviescommissie Goederenvervoer Ex Art. 6 WAG/WGB 14 december 1983.
11. Memorie van Antwoord, 29 december 1983 – Wijziging van de Wet Sloopregeling Binnenvaart; Eerste Kamer, 17 323, nr. 95.
12. Voorstel voor een Besluit van de Raad betreffende een gezamenlijk optreden van bepaalde Lid-Staten in het raam van de Centrale Commissie voor de Rijnvaart met betrekking tot het nemen van maatregelen ter wegwerking van de structurele overcapaciteit van de Rijnvloten en ter beletting van het ontstaan van nieuwe overcapaciteit. (COM (83) 582 def.) 7 oktober 1983.
13. De Scheepvaartkrant, maart 1984 1e jg. nr. 2.
14. De Telegraaf, 21 februari 1984.
15. Weekblad 'Schuttevaer', 10 december 1983.

Havenwerk in de peiling

Mr. L.J. PIETERS
Oud-voorzitter Samenwerkende Vervoer- en Zeehavenondernemingen SVZ, Rotterdam

Abstract
Port work, A survey

About 1970 new developments in port transport were taking shape; the container revolution had started, standardization and unitisation were beginning. Port work went into the phase of a more industrial production of services and a marked increase in scale took place in transport and port working.

As a result of the developments in the fields of bulk and general goods and the shifts in continuous and discontinuous transport the heavy physical port work, the displacement of 'manloads' was gradually loosing its importance. On the one hand there was a shift towards continuous transport, on the other to discontinuous in smaller or bigger units, which could be displaced without heavy manual labour.

In the bulk sector new and gigantic loading bridges on the terminals made a quick handling possible of bulk cargoes from the increased bulk carriers.

Mechanization on the modern container terminals makes it possible to handle a 1000 tons of general cargo with 13 men as against 170 men on a classical stevedoring site. Working round the clock in 5 shifts has been introduced some years ago.

The developments in the informatica have prompted new directions in the education and training of port workers. Good comprehensive education is a foundation for innovation and technical development and an integral part of vocational training. This is the task of the Port Transport College in Rotterdam and in itself the best evidence of the port industry's determination to meet its professional responsibilities.

Already in 1929 a Medical Service was started in the port of Rotterdam which has developed now into a Regional Medical Service. Much attention is being given to the safety of port work and the prevention of accidents, apart from regular controls of health and physical conditions of those working in the port.

Port workers are either employed by private companies or in regular employment by the Pool of co-operating port enterprises. It is now taken that regular men and 'casuals' should be employed by the enterprises in a fifty/fifty relation. The increase in the size of ships and the lesser number of ships calling have increased the peaks in port working and have made the Pool as an instrument of spreading the work in port, more important.

In future more and more skill and decision-making on the spot will be required from the port workers.

The port transport industry is in full development to meet the requirements of trade on a world-wide scale.

Veranderingen in de overslag

Ongeveer rond het jaar 1970 begonnen nieuwe ontwikkelingen in de overslag van goederen in de havens duidelijker gestalte te krijgen: de container-revolutie was in opmars, standaardisatie en unitisering van het goederen-pakket nam een aanvang. Het ambachtelijke werk ging over in een meer industrieel gerichte productie van diensten en een duidelijke schaalvergroting vond plaats in vervoer en overslag.

Door de ontwikkelingen in het bulkgoed en het stukgoed, te definiëren als non-bulkgoed, en de verschuivingen in het continu en discontinu transport verloor het zware en lichamelijke havenwerk, het verplaatsen van 'man-loads' steeds meer aan betekenis. Havenwerk thans is niet meer wat het vroeger geweest is.

De zakkendrager en de bootwerker waren voor het begin van de zeventiger jaren reeds havenwerkers geworden, die zich bezig hielden met het bundelen, samenstellen en verplaatsen van ladingseenheden met behulp van kranen en vorkheftrucks. In onderstaand schema is dit weergegeven.

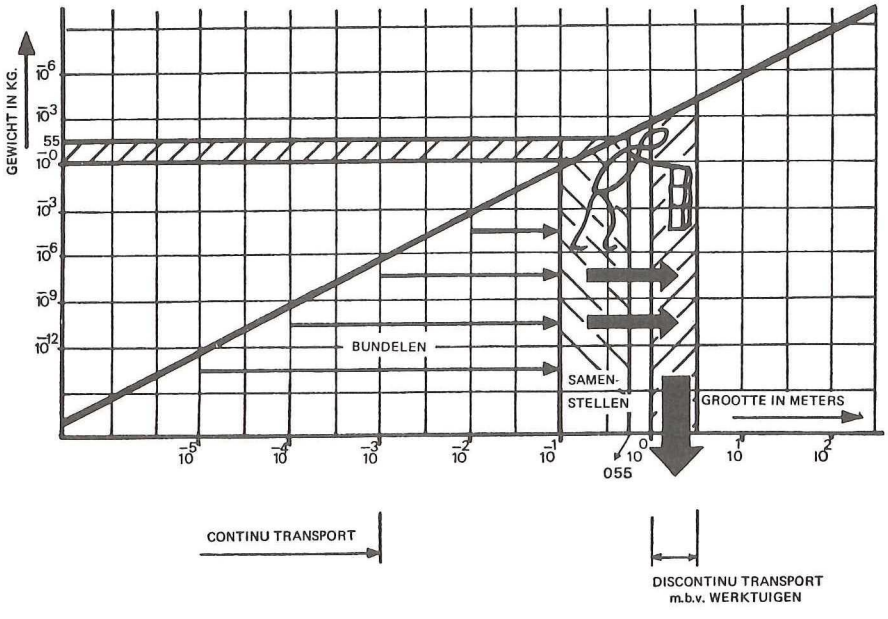


Fig. 1 – 'Een complex van technologische functies', Prof. MEEUSE

Op de verticale as zijn de massa's, het gewicht in kg uitgezet en op de horizontale as, de maten, de grootte in meters. Voor de verhouding maat-massa is in iedere bedrijfskolom ongeveer 1,25 m^3 per ton aangehouden. Het gearceerde gebied geeft het terrein van de 'man-loads' aan. Voor wat de afmetingen betreft loopt dit van 0,10 tot 0,55 m, terwijl de draagbare massa zich beweegt tussen de 1 en 55 kg. In het verleden werden lasten tot 70 kg nog draagbaar geacht.

De geweldige toeneming van het goederentransport door de havens na de Tweede Wereldoorlog dwong echter tot een verdergaande mechanisering en 'industrialisering' van het overslagproces. Het gevolg hiervan was het inkrimpen van het terrein van de 'man-loads' en de overgang enerzijds naar het bulkgoed en anderzijds naar grotere transporteenheden, zoals de pallet, de container en het lichterschip.

Dit goederenexplosiemodel kreeg rond het jaar 1970 steeds meer gestalte en de verschijningsvorm van de lading werd belangrijker dan het gewicht bij de overslag in de havens. Enerzijds vond een verschuiving naar continutransport plaats en anderzijds naar discontinutransport in kleinere of grotere eenheden, die gemakkelijker en

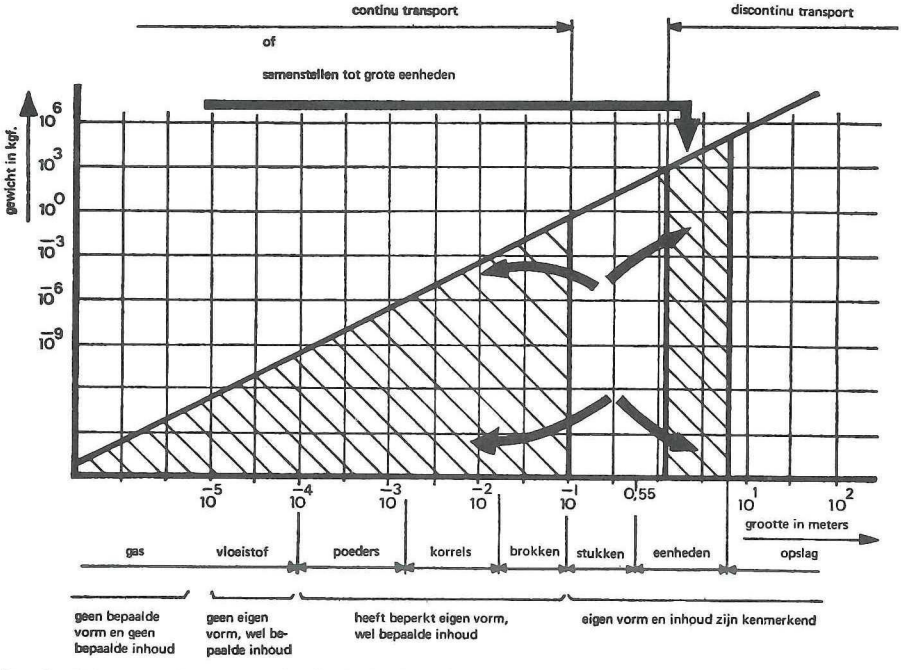


Fig. 2 – 'Een complex van technologische functies', Prof. MEEUSE

zonder fysieke arbeidskracht verplaatsbaar waren. Een verschuiving van het arbeidsintensieve bedrijf naar het meer kapitaal-intensieve, die reeds in de massagoedoverslag-sector ver voortgeschreden was, begon nu ook in de stukgoedoverslag-sector door te zetten. Dit alles had grote gevolgen voor het werk in de havens, gevolgen die echter in het begin, afgezien van die welke het gevolg waren van de spectaculaire groei van de containerisatie, nog niet duidelijk onderkend werden.

Overslag-sectoren

De zeehaven is de ontmoetingsplaats van bijna alle vervoerdisciplines, zee-, weg- en railvervoer en binnenvaart en vervult als zodanig een terminale functie, maar tegelijkertijd zijn overslag en opslag in de haven onderdeel van de totale procesgang van winning en productie tot consumptie in de bedrijfskolommen van de goederen. Bij de zich voortzettende groei van de overslag – in 1970 werden in Rotterdam 226 miljoen ton en op het hoogtepunt in 1978 321 miljoen ton overgeslagen – werden kosten, betrouwbaarheid en snelheid steeds belangrijker. Dit leidde tot schaalvergroting en verdergaande mechanisatie.

Het eerst kwam dit tot uitdrukking in *de massagoed-sector,* waarin het bulkgoed, zoals kolen, ertsen en kunstmest worden overgeslagen. Er vond een opvallende verschuiving plaats van deelladingen in stukgoedschepen naar volledige, steeds groter wordende bulkschepen en het werk, dat vroeger met drijfkranen op stroom gedaan werd, verplaatste zich naar de wal, waar gigantische losapparaten een snelle behandeling mogelijk maakten.

Naast elkaar komen nu de gespecialiseerde terminal, waar één of een zeer beperkt aantal goederen behandeld worden en de multi-product terminal, waar het gehele pakket stortgoederen van zwaar tot licht, van ertsen tot fosfaten, soda-ash, enz. worden behandeld. Ontwikkelingen in de wereld op het terrein van continu-lossen en slurry worden nauwkeurig gevolgd en belangrijk is ook de bewerking van bulkgoed, zoals mengen, zeven en breken in de haven, waar hier in de transportketen aantrekkelijke faciliteiten geboden kunnen worden. Het zware werk wordt thans voor het grootste gedeelte met apparatuur gedaan. In Rotterdam werkten eind 1983 rond 1300 havenwerkers in de machinale bedrijven en de verwachting is, dat dit aantal ongeveer gestabiliseerd zal blijven.

Door de opkomst van *de container-sector* aan het eind van de zestiger jaren kreeg het werken in de haven een geheel ander aanzien. In het begin waren de containerterminals nog veelal op dezelfde organisatorische leest geschoeid als de conventionele stukgoedstuwadoorsbedrijven, maar al gauw werd duidelijk dat een meer logistieke benadrukking van het transportproces noodzakelijk was.

Dit maakte het mogelijk dat tegenover thans 1000 ton stukgoed behandeld door 170 man, dezelfde hoeveelheid goed in containers door 13 man behandeld wordt. Voor 1985 zijn de verwachtingen 120 en 12 man. Hoewel mechanisatie en containerisering op de huidige full-containerterminals hoog zijn, blijft het behandelen van containers toch een arbeidsintensieve aangelegenheid; 60% van de omzet zijn ruwweg genomen arbeidskosten. Dit is het gevolg van de snelheid en efficiency van de dienstverlening, die op een containerterminal continu ter beschikking moet zijn. Om hieraan te kunnen voldoen is de huidige werker op een containerterminal flexibel inzetbaar al naar gelang het sterk wisselende werkaanbod dit noodzakelijk maakt. Een sjorder kan bijvoorbeeld volgens de CAO voor de containerbedrijven naast zijn hoofdfunctie worden ingezet als kraanteamleader, radioman of loodswerker.

De CAO voor de ECT in Rotterdam kent de volgende arbeidstijdenregelingen:

a. Dagdienst ma. t/m vr. 07.15 - 15.30
b. Dag/avonddienst ma. t/m vr. 07.15 - 23.30 (2 ploegen)
c. Semicontinudienst ma. t/m vr. rond de klok (3 ploegen)
d. Volcontinudienst ma. t/m vr. rond de klok (5 ploegen)

In de containersector werd al in een vroeg stadium een volledige 5-ploegendienst met een werkweek van 32,5 uur ingevoerd. Kenmerken van de containersector zijn de regelmatige arbeidstijden en het niet meer voorkomen van overwerk.

Door de voortschrijdende automatisering van het informatie-proces zal de containerwerker meer en meer zelf beslissingen moeten nemen op basis van meer en betere informatie. Beslissingen zullen op een lager hiërarchisch niveau genomen worden dan vroeger. Dit alles vergt een bredere scholing, waarop verder nog nader zal worden ingegaan.

Ook in de klassieke *stukgoed-sector,* van oudsher min of meer het hart van de haven, hebben zich sinds het begin van de zeventiger jaren vele veranderingen voltrokken. Mechanisering en schaalvergroting werden ook hier de wachtwoorden.

Mechanisering met de opkomst van de vorktruck, al voor het begin van de jaren zeventig, en schaalvergroting met het groter worden van de zeeschepen en de concentratie en integratie van de stukgoedstuwadoorsbedrijven.

In de Nederlandse havens valt de infrastructuur zoals de waterweg, havenbekkens, kade- en terreinaanleg onder de overheid, rijk, semi-rijk of gemeente, terwijl de su-

prastructuur, terreininrichting, werktuigen en loodsen in handen zijn van particuliere ondernemingen die de overslag en opslag verzorgen.

De overheid heeft een sturende invloed op de ontwikkelingen van de havens, maar kan niet voorkomen, dat er in bepaalde sectoren overcapaciteit ontstaat.

Zo leidde de aanleg van de Eemhaven in Rotterdam in de zestiger jaren op grond van overtrokken verwachtingen en een onjuist inzicht in de ontwikkeling van de stukgoedoverslag tot een aanvankelijk nog versluierde overcapaciteit. Met de ingebruikneming van de moderne stukgoedoverslagterreinen werden niet tegelijkertijd verouderde terreinen elders in de haven buiten gebruik gesteld.

Hoewel de totaal overgeslagen tonnages in de stukgoed-sector aanvankelijk in de zeventiger jaren, voordat de invloed van de energie-crisis zich deed gelden, nog groeiden, deden zich ingrijpende wijzigingen in de verschijningsvorm van de lading voor.

Containers groeiden het snelst, roll on/roll off aanvankelijk eveneens, totdat een zekere verzadigingsgraad werd bereikt en het lash-vervoer, waarvan hoge verwachtingen gekoesterd werden, bleef tenslotte op een laag niveau hangen. Unit-loads maakten een spectaculaire groei door, maar ook hier wordt tegen 1990 een zekere stabilisatie verwacht en het vervoer op pallets, in kisten, dozen, zakken en vaten nam voortdurend af en zal in de negentiger jaren nog slechts een zeer gering aandeel hebben in de totale overslag in de haven.

Er vond en vindt nog steeds een verschuiving plaats van het arbeids-intensieve naar het kapitaal-intensieve bedrijf in deze sector. Dit had zijn invloed op de directe werkgelegenheid in de stukgoedstuwadoorssector. In Rotterdam liep deze voor 1971 tot 1981 terug met 37% bij de bedrijven en met 10% bij de SHB (de havenwerkerspool, de Stichting Samenwerkende Havenbedrijven), terwijl de cijfers voor Amsterdam in deze periode respectievelijk een teruggang van 51% en 37% te zien gaven. De gemiddelde teruggang tot 1990 zal naar verwachting voor Rotterdam 54% en voor Amsterdam 41% bedragen.

Het valt te verwachten dat het bestand in de stukgoedsector zich rond het jaar 1985 op een lager niveau zal stabiliseren. Op de terminal, een begrip, dat nu ook in deze sector gebruikt wordt, zal door minder, maar met hoger gekwalificeerd personeel gewerkt worden. Deze terminals kunnen naar de overslagtechnieken onderscheiden worden in:

- multi-purpose terminals, waar ook containers behandeld worden;
- conventionele lading terminals;
- gespecialiseerde terminals: voor o.a. fruit, staal, non-ferro, cacao en automobielen.

De logistieke benadering, waarbij de havens gezien worden als een onderdeel, een schakel in het totale transportsysteem, zal er toe leiden, dat een keuze gemaakt wordt tussen het ontwikkelen van het ene of het andere type terminal.

De klassieke stukgoedstuwadoorsbedrijven, die nog steeds sterk overslaggericht zijn, zitten echter in een inkrimpende markt en zullen in aantal en belangrijkheid teruglopen. Zij zullen echter niet geheel verdwijnen. Bij de specialistische terminals is er het risico van het teruglopen of geheel wegvallen van bepaalde vervoeren en een inschatting van het marktgebeuren en de productie-systemen zal hier bepalen of men deze risico's durft te nemen. Het vervoer als geïntegreerd systeem, waarin de havenbedrijven een schakel vormen, heeft de behoefte aan informatie doen toenemen. De informatica, daarbij ondersteund door de ontwikkeling van steeds hoger ontwikkelde computersystemen, is in opmars. Systeem-denken roept de behoefte op aan het hebben en verkrijgen van meer en betere informatie, niet alleen binnen het eigen bedrijf,

maar ook in groter verband.

Vervoerstromen worden niet alleen meer bepaald door de geografische ligging, door de mogelijkheden van voor- en natransport, door service, betrouwbaarheid en kostprijs van de havens, maar in zeer belangrijke mate door efficiënte informatiesystemen. In de haven van Rotterdam worden voorbereidingen getroffen voor het opzetten van een wereldwijd transport- en haveninformatiecentrum. Met behoud van de 'privacy' zullen de systemen, die afzonderlijke havenbedrijven en de havenbeheerder reeds ontwikkeld hebben, hierop aangesloten kunnen worden.

De ontwikkelingen op het terrein van informatie en communicatie vragen een andere instelling, een andere 'attitude' ten aanzien van het havenwerk, die door de leiding van de bedrijven en door scholing en vorming tot stand gebracht zullen moeten worden.

Scholing en vorming

Het belang van een goede scholing en vorming - havenwerk een vak - werd reeds in een vroeg stadium na de Tweede Wereldoorlog in de grote havens duidelijk onderkend. Reeds in 1949 startte in Rotterdam een basisopleiding voor havenarbeiders, die in de loop der jaren uitgroeide tot de huidige Stichting Vervoer- en Havenopleidingen (SVH). Als er één bedrijfstak is die zich in verleden en heden sterk gemaakt heeft voor het scheppen van goede opleidingsmogelijkheden, dan zijn het de havens. De kennis en know-how die hierbij vergaard werden, zijn nu een export-artikel geworden. In Japanse en Zuid-Amerikaanse havens werden opleidingen voor havenwerkers op dezelfde leest geschoeid als in Rotterdam.

De vervoer- en havenopleidingen in Rotterdam kennen twee lagere haven- en vervoerscholen, leerlingstelsels (operationeel en technisch-administratief), een vakopleiding voor volwassenen, een middelbare opleiding, bedoeld voor de middenkaderfuncties in de haven- en vervoersector en een hogere opleiding voor jongeren met een Atheneum- of Havo-diploma.

De in het voorafgaande geschetste ontwikkelingen in de overslag in de havens hebben globaal geschetst een aantal gevolgen voor het havenwerk:

- de mens wordt meer programmeur en beheerser van processen; daadwerkelijke lichamelijke inspanning gaat verdwijnen, geestelijke belasting kan toenemen;
- taakverbreding en/of taakrotatie zal mogelijk taakverarmende effecten bij meer gemechaniseerde arbeid kunnen ondervangen;
- taken zullen sneller verouderen en verdwijnen en nieuwe zullen erbij komen. Beroepen worden veelzijdiger, waardoor voortdurende opleiding mogelijk moet zijn;
- arbeidsorganisaties zullen van structuur veranderen. Minder hiërarchische niveau's zullen het kenmerk zijn met sterk gedelegeerde verantwoordelijkheden;
- in toenemende mate zullen taken worden verricht door mensen die een bredere basisopleiding hebben;
- de werkende mens zal meer en meer vragen naar volwaardige arbeid, waardoor hem ontplooiïngsmogelijkheden worden geboden;
- op het verantwoordelijkheidsgevoel zal meer beroep kunnen worden gedaan door budgettering en werkoverleg, dat de gelegenheid geeft invloed uit te oefenen op de eigen werksituatie.

Reeds in 1973 werden in de havenbedrijven globaal *vier* niveau's onderscheiden die getypeerd werden door vrijheidsgraden in denken, bewegen en handelen, gemeten aan:

- de tijdspanne die met het denken wordt overbrugd,
- de mate van vrijheid van bewegen,
- de mate van vrijheid in het handelen.

Dit wordt weergegeven in het volgende schema:

vrijheidsgraad	**I**	**II**	**III**	**IV**
denken	*in uren*	*in dagen*	*in weken*	*in maanden*
bewegen	aan werk gebonden	frequent op werkplek aanwezig	bewegingsvrijheid binnen het bedrijf	bewegingsvrijheid binnen en buiten bedrijf
handelen	aan instructies gebonden	aan richtlijnen gebonden	aan opdrachten gebonden	aan doel of besluit gebonden

Eveneens globaal genomen kunnen de functies in de havenbedrijven onderscheiden worden in vier niveau's, waarbij de opleidingen voor deze vier niveau's zich van elkaar onderscheiden voor wat betreft de verhouding tussen de begrippen vaardigheid, behendigheid, bekwaamheid, kennis/kunde, toepassing van kennis en inzicht/beheersing van samenhangen, begrip of besef.

Het pakket opleidingen dat door de Stichting Vervoer- en Havenopleidingen geboden wordt, kan naar de inhoud verdeeld worden in drie categorieën:

A. Lagere haven- en vervoerscholen
Vakopleidingen voor onderwijs aan volwassenen
Leerlingenstelsels

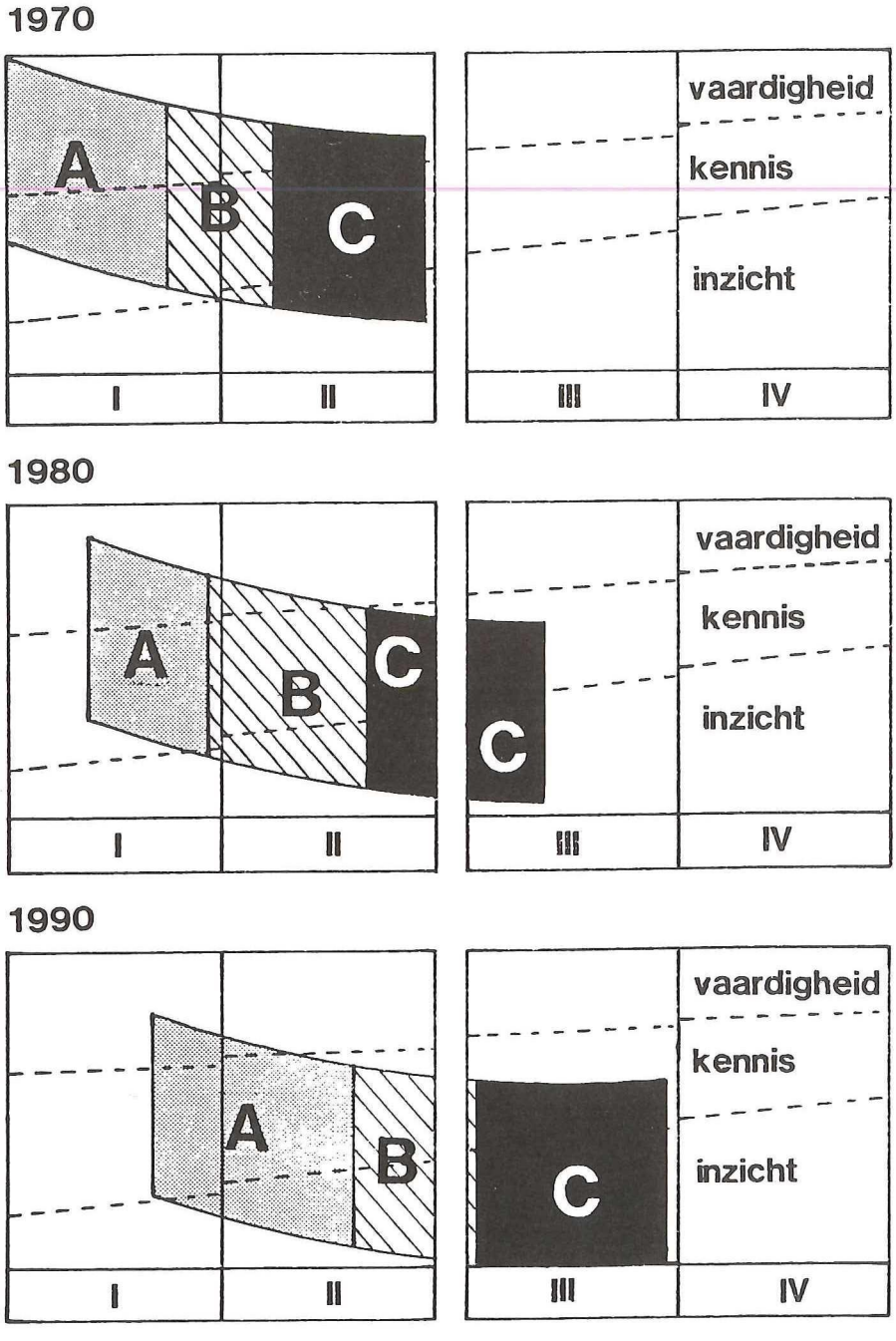
B. Opleidingen en cursussen op middelbaar niveau

C. Opleidingen en cursussen op hoger niveau.

Met gebruikmaking van de functie-indeling voor I-IV en de daarbij passende verbreding vaardigheid, kennis en inzicht kunnen de verschuivingen in het opleidingenpakket in de jaren 1970, 1980 en 1990 in figuur 3 worden weergegeven:

Hieruit komt nu naar voren, dat het accent meer en meer op kennis en inzicht is komen te liggen, waardoor het mogelijk wordt op te leiden voor functionele niveau's. Het gehele opleidingenpakket voor de functiegroepen I en II verschuift naar de functiegroepen II en III als gevolg van het feit, dat de opleidingen dienen in te spelen op de vereiste taakverbreding in de gewijzigde beroepen in haven en vervoer.

Voor de functies in de groepen III en IV geldt dat kennis kan worden overgebracht en vaardigheden kunnen worden ontwikkeld, maar dat inzicht zelf verkregen zal moeten worden. De attitude hiervoor moet reeds in functiegroep III opgesloten liggen. In het algemeen kan echter gesteld worden, dat de noodzaak voor een verandering van opstelling ten opzichte van het havenwerk op alle niveau's en het verkrijgen van meer inzicht in het totale havengebeuren een 'must' is. De revolutionaire ontwikkelingen in de informatica bieden hier vele mogelijkheden voor allen die bereid zijn zich hiervoor open te stellen.


1970
A
B
C
vaardigheid
kennis
inzicht
I
II
III
IV
1980
A
B
C
C
vaardigheid
kennis
inzicht
I
II
III
IV
1990
A
B
C
vaardigheid
kennis
inzicht
I
II
III
IV

Figuur 3

Arbeidsomstandigheden

Havenwerk werd van oudsher beschouwd als zwaar, vuil en gevaarlijk werk. Het werken onder wisselende weersomstandigheden, voornamelijk in de open lucht, het werken met ladingen met vaak onbekende of stinkende eigenschappen (huiden) en in schepen met steeds wisselende karakteristieken, droegen daartoe bij.

Met het zwaarder worden van het instrumentarium (laadbomen en kranen) nam ook het risico van ernstige ongevallen toe.

Maar ook hier werden de veranderingen in de overslagmethodieken in de haven zo goed mogelijk begeleid door een groeiende preventieve zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Reeds in 1929 werd in de Rotterdamse haven een medische dienst opgericht, de voorloper van de huidige Regionale Bedrijfsgeneeskundige Dienst voor Rotterdam en Omgeving (RBGD). In de zestiger jaren gingen bedrijven in de haven ertoe over veiligheidsfunctionarissen aan te stellen en rond 1970 kwamen de Veiligheidscommissie en de Commissie Gevaarlijke Stoffen.

Een adviesbureau Bedrijfsveiligheid en Gevaarlijke Stoffen werd opgericht, dat thans is opgenomen in de RBGD-Rotterdam. Het belang van een goed functionerende ongevallendienst voor het werken in de haven heeft steeds de hoogste prioriteit gehad, later kwam daarbij de preventieve zorg, eerst door verplichte keuringen bij aanstelling en later door talloze verbeteringen welke werden doorgevoerd in de arbeidsomstandigheden en door het periodieke geneeskundige onderzoek van de havenwerkers.

Als voorbeelden van de voortdurende aandacht welke in de haven aan de arbeidsomstandigheden gegeven wordt, kunnen in 1982 worden genoemd:

- een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in vriesruimen en een meting van de beschermende kleding;
- een onderzoek naar de consequenties van de toenemende overslag van containers in de stukgoedbedrijven; antislipschoenen bij vriezend weer kunnen hier uitkomst bieden, ook hoogtevrees vanwege de mogelijkheid uit te glijden op een container speelt hier een rol;
- lawaai-onderzoek in de sectoren container-reparaties en in de machinale overslag. Voor het onderzoek naar lawaaibescherming voor het gehoor werd een audiomobiel ingezet;
- ergonomische adviezen werden gegeven ten aanzien van brugkraankabines; een model voor de meest optimale zitplaats in een kraankabine werd reeds verder uitgewerkt;
- onderzoeken naar de problematiek van uitlaatgassen in de ruimen van schepen, o.a. door metingen in autoboten.

Op talloze terreinen wordt gestadig aan noodzakelijke verbeteringen gewerkt.

Mede door de grote groei van de informatica in havens, krijgen nu ook de bedrijfsgezondheidskundige aspecten van automatisering en visuele informatieoverdracht via beeldschermen meer en meer de aandacht.

Er bestaan regelingen voor aangepast werk en voor de oudere werknemer in de haven.

De eerste wetgeving, waarbij het werken in de havens geregeld werd, was de Stuwadoorswet van 1916, later enige malen gewijzigd.

In 1924 kwam de Veiligheidswet, die thans met de inwerkingtreding van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 januari 1983 is ingetrokken. Alle besluiten echter, die

bij deze Wet behoorden, zoals het Stuwadoors-veiligheidsbesluit, zijn nu overgegaan naar deze Arbowet en van kracht gebleven.

De Arbowet is een zeer omvattende wet, die beoogt het bevorderen van optimale abeidsomstandigheden door goede voorzieningen voor veiligheid, gezondheid en welzijn bij het werk. Bij de omschrijving 'welzijn' gaat het niet om het abstracte begrip, noch om de subjectieve beleving, maar om een aantal concrete bepalingen over de inhoud en de kwaliteit van het werk. Genoemd kunnen worden:

- de verplichting om te zorgen voor ergonomisch aangepaste werkplekken en gereedschappen;
- de verplichting om rekening te houden bij het verdelen van het werk met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer (zoals leeftijd, gezondheidstoestand, ervaring, enz.);
- de mogelijkheid bieden in het werk ruimte te geven aan eigen initiatief;
- informatie verschaffen over doel en resultaat van het werk;
- het mogelijk maken om tijdens het werk contact met collega's te onderhouden.

Teneinde de doelstelling van de Arbowet te verwezenlijken, kunnen de bedrijven jaarlijks in overleg met de werknemers een beleidsplan opstellen, hetgeen in sommige gevallen verplicht gesteld kan worden. Een klein aantal havenbedrijven werkt al langs deze lijnen.

Van de werknemers wordt een actieve inbreng gevraagd en de ondernemingsraden krijgen extra bevoegdheden voor het voeren van overleg inzake veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. In de meeste grote havenbedrijven wordt reeds periodiek overleg gevoerd over de veiligheid en gezondheid.

Bedrijfsgeneeskundige diensten, zoals RBGD, zijn in de grote havens regelmatig betrokken bij het verlenen van diensten en het uitbrengen van adviezen inzake veiligheid, bedrijfsgezondheidszorg, arbeidshygiëne en ergonomie. In dit opzicht hebben de grote havens steeds voorop gelopen.

Tenslotte is er dan de bekende Havenarbeids Inspectie in de havens, die aanwijzingen kan geven hoe in concrete situaties de Arbowet, dan wel het Stuwadoors Veiligheidsbesluit nageleefd dienen te worden. De Havenarbeids Inspectie kan het werk in acuut gevaarlijke situaties laten stilleggen.

Arbeidsorganisatie

De aan- en afvoer van goederen in de havens kenmerkt zich door onregelmatigheid; de werkbelasting vertoont pieken en dalen en het verschijnsel leegloop speelt een belangrijke rol. Naast het vaste dienstverband bij de havenbedrijven stond het losse dienstverband bij de Haven Arbeids Reserve (HAR of het hok), waar de werknemers voor het werk door de gehele haven heen bij verschillende bedrijven werden aangenomen. In de jaren na de Tweede Wereldoorlog werd in Amsterdam een Stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB) opgericht, die fungeerde als een havenarbeiderspool. Rotterdam volgde in 1955 met een vast dienstverband voor vijfenveertig honderd havenarbeiders in de Centrale voor Arbeidsvoorziening (CVA), onderdeel van de werkgeversvereniging, de Scheepvaart Vereeniging Zuid. Voor het begin van de zeventiger jaren werd ook in Rotterdam de arbeiderspool ondergebracht in een afzonderlijke stichting, eveneens SHB genaamd. Deze stichting werd rond 1980 ook bestuurlijk geheel losgemaakt van de SVZ en wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de deelnemende bedrijven. De rijksoverheid draagt door een afzonderlijke regeling in de WW bij in de kosten van de leegloop.

Gold tot voor kort de vuistregel, dat een bedrijf ongeveer twee derde van zijn bestand in eigen vaste dienst had en één derde garandeerde in de SHB, thans wordt onder invloed van de ontwikkelingen in de stukgoedoverslagsector en de aanbevelingen van de Werkgelegenheidscommissie in het kader van het NEHEM-onderzoek gestreefd naar een vijftig/vijftig verhouding in de haven van Rotterdam.

In 1971 waren er in Amsterdam 7.921 havenwerkers geregistreerd bij de stukgoedstuwadoorsbedrijven, welk aantal eind 1983 was teruggelopen tot 3.992.

Bij de SHB waren deze aantallen respectievelijk in 1971 2.156 en eind 1983 1.243 in de SHB-stukgoedpool.

Ongeveer 720 havenwerkers zullen in de komende tijd overgaan van het dienstverband bij de bedrijven naar het dienstverband bij de SHB, waardoor het stukgoedwerkers-bestand in de SHB op iets onder de 2000 man zal uitkomen.

Daarnaast is er thans een multi-sectorpool in de SHB, die moet voorzien in de behoeften van de andere havenbedrijven en waarin eind 1983 281 man geregistreerd stonden.

Door het toenemen van de scheepsgrootte, het afnemen van het aantal schepen, dat de haven aandoet en het toenemen van de grootte van deelladingen verscherpten in het algemeen de pieken en dalen in het werk zich de laatste jaren en won de SHB aan belangrijkheid als instrument om het werk zo regelmatig mogelijk te spreiden om de kosten van de leegloop te verdelen.

In het voorafgaande werd reeds vastgesteld dat de aard van het havenwerk zich in de zeventiger jaren grondig gewijzigd heeft, een ontwikkeling die zich tot in de negentiger jaren zal voortzetten. Fysieke arbeid zal sterk verminderen, doch gewoon, eenvoudig werk in de haven zal niet geheel en al verdwijnen. Robotisering is in een aantal productie-bedrijven mogelijk, doch zal bij de productie van diensten in een haven, waar op maat geleverd moet worden, niet mogelijk zijn.

Havenwerk vraagt in toenemende mate een sturend vermogen van de havenwerker, terwijl hij meer informatie te verwerken zal krijgen en ook administratief werkzaam zal zijn. Het verschil tussen 'blue- en white collar'-werkers is aan het vervagen en in de CAO's voor de containerbedrijven zijn de overgangen reeds vloeiend gemaakt.

Dit heeft zijn invloed op de organisatiestructuur in de havenbedrijven. De besluitvaardigheid, die van de havenwerker gevraagd wordt, zal in toenemende mate bij de bedrijven leiden tot minder hiërarchische niveau's en sterk gedelegeerde verantwoordelijkheden. Reeds in 1943 werd in een nota van de Haven- en Vervoerscholen in Rotterdam onderkend dat de arbeidsorganisatie naar de vorm meer op een afgeknotte, platte pyramide zal gaan lijken.

Door de voortgaande automatisering en de introductie van computer-systemen in de bedrijven wordt het mogelijk meer en betere informatie door te geven naar de lagere niveau's in de arbeidsorganisatie. Dit leidt ertoe, dat de havenwerker individueel of in groepsverband meer en meer gevraagd zal worden op grond van relevante informatie zelf beslissingen te nemen. Het betekent ook meer verantwoordelijkheid en meer zelfstandige ontplooiïngskansen. Het vereist een verandering van instelling, een andere attitude ten opzichte van het werk.

Rond het jaar 1970 waren het de wijzigingen in de verschijningsvorm van de lading en de wijzigingen in de scheepstypen, met als meest spectaculaire voorbeeld, de container-revolutie, die van invloed waren op de veranderingen in het havenwerk. Thans

in de tachtiger jaren zal de informatica-revolutie, en de mogelijkheden die deze biedt, het havenwerk verder grondig wijzigen.

Binnen de havenbedrijven is werkoverleg hier en daar al op gang gekomen. Het zal op de voor ieder bedrijf meest geëigende wijze aangepakt of verder uitgebouwd dienen te worden. De productie van een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening en service in de havens hangt mede af van havenwerkers, die zelfstandig tot oordelen en beslissen in staat zijn. Door de inbreng van meer informatie in dat werkoverleg, meer gegevens over het hoe en waarom, zal in een geleidelijk proces een soepeler dienstverlening mogelijk worden. Het is deze soepeler dienstverlening, gedragen door eigen verantwoordelijkheid en besluitvaardigheid aan de basis, die van doorslaggevende betekenis zal zijn voor de concurrentie-positie van de havens.

In het verleden is wel eens over het hoofd gezien, dat de bootwerkers er ook puur ambachtelijk en afgezien van prestatie-beloning en het verschijnsel 'klaar naar huis' (het binnen de vastgestelde tijd afwerken van een boot of ruim) een eer in stellen een bepaald karwei zo sel mogelijk te klaren.

Met het voorhanden komen van meer informatie, het dragen van meer verantwoordelijkheid en een grotere betrokkenheid bij het werk, zal de havenwerker in de toekomst, maar dan op een hoger niveau van kennis en inzicht, hiervan opnieuw blijk kunnen geven. In hoge mate zal het gaan om een goede motivatie en de wijze waarop de bedrijfsleiding hierop zal weten in te spelen.

In Japan kwamen in de zestiger jaren de 'quality control circles', die later in Amerikaanse en Scandinavische industriële ondernemingen werden nagevolgd.

Zo'n kwaliteitskring wordt gevormd door een kleine groep mensen, op het zelfde terrein werkzaam, die op vrijwillige basis regelmatig bijeenkomen om de problemen in hun werkgebied te analyseren en oplossingen voor te stellen aan de bedrijfsleiding.

Een vorm van bedrijfsdemocratisering is o.a. het gezamenlijk succesvol oplossen van problemen. Aan de bedrijfsleiding dan de taak om het nut van het oplossen van problemen op deze wijze in te zien en te steunen. Werkoverleg en kwaliteitskringenwerk kunnen elkaar op deze wijze aanvullen, waarbij de aanvulling van de kant van de kwaliteitskringen zit in het aankweken van sociale vaardigheid, de systematiek van de aanpak en de basis van vrijwilligheid. Ook in de havenbedrijven ligt het in de lijn der ontwikkelingen, dat kwaliteitskringen in de bedrijven als nuttig en noodzakelijk zullen worden ervaren.

De ondernemingsraden, die in de meeste havenbedrijven behoorlijk functioneren, zijn het instrument om de medezeggenschap gestalte te geven en de door de ondernemingsleiding te nemen maatregelen te toetsen.

In de bedrijven waar een ondernemingsraad aanwezig is, zal het overleg over veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer ingevolge de Arbowet gevoerd dienen te worden. In de afdelingen van grotere bedrijven kan werkoverleg verplicht gesteld worden.

Kwaliteitsverbetering van de arbeidsomstandigheden, opvoering en verbetering van de dienstverlening en motivatie zullen in een tweerichtingverkeer tussen werknemers en bedrijfsleiding ontwikkeld moeten worden.

Een complicerende factor in de havens hierbij is het bestaan van de SHB'en, de arbeidspools, waardoor havenwerkers in vast dienstverband, voornamelijk bij de stukgoedoverslagbedrijven naast en samen met havenwerkers in vast dienstverband bij de pools werken. Dit pleit voor een zekere gezamenlijke structurering van het werkover-

leg in de bedrijven. Hieraan zal in de toekomst zeker nog de nodige aadacht gegeven dienen te worden, teneinde te voorkomen dat de werkers bij de pools zich minder gemotiveerd voelen doordat zij bij verschillende bedrijven ingezet kunnen worden. Motivatie zal gezocht dienen te worden in de aard en de afwisseling van het werk. Aan de bedrijfsleidingen de taak om ook de havenwerkers in dienst van de SHB'en te betrekken bij het werk in de haven als waren zij in dienst van de eigen onderneming.

Het spreekt tenslotte vanzelf, dat in de havens nog geen optimale situatie - zo deze al bereikbaar zou zijn - aanwezig is, maar de basis-voorwaarden voor verdere verbetering zijn voorhanden en geconstateerd mag worden, dat de havens in het algemeen, gezien de grote veranderingen die zich sinds het eind van de zestiger jaren reeds voltrokken hebben, behoorlijk bij de tijd gebleven zijn.

Referenties

WRR De komende vijfentwintig jaar. Een toekomstverkenning van Nederland. Rapport nr. 15 van de Wetenschappelijke Raad van Regeringsbeleid (1977).
Rotterdam-Europoort 1945-1970 (1972)
Beheerst vooruit, een transport perspectief (1983)
NEHEM; rapport met betrekking tot de problematiek van de stukgoedsector in de Nederlandse zeehavens, opgesteld door de werkgroep in opdracht van de Structuurscommissie van de NEHEM (1982).
Voorlopige Nationale Havenraad; De kwalitatieve aspecten van de arbeidsmarktontwikkeling in de zeehavengebieden, eindrapport 1982.
Stichting Vervoer- en Havenopleidingen Rotterdam
- 'n Hand vol stellingen, nota over de havenopleidingen in de toekomst (1973)
- Beleidsnota voor de 80-er jaren (1982).

Werken in de luchtvaart

Mr. G.W. van Hasselt
Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Abstract
Working in the aviation business

The article points out, that flying staff comprises roughly 19% of total airline staff; pilots about 5% of this total. The other categories of personnel are mentioned.

Some general characteristics of the working climate in an airline are discussed: geographical spread, the importance of safety, service and seasonal influences; the place of women in an airline, co-operation and competition between airlines.

The influence of technological developments is sketched in two respects: the continuous development of new aircraft and the rapid progress of automation and computer application in the last two decades.

A summary is given of the difficult economic situation of the airline industry during the last five years, its causes and the consequences for employment.

Training for the airline business in the Netherlands is mainly done by the airlines; there are, however government sponsored facilities for training as a pilot and flight engineer and all levels of education in aviaton technology as required for aircraft construction and maintenance.

The industrial relations situation in the airline business in Holland is described; and some principles of personnel policy mentioned on which KLM and the unions reached agreement.

Lastly, a summary is given of the nature of employment of other bodies than airlines on an airport; the periphery of the airlines is formed by many other organizations which also largely depend on civil aviation for their employment opportunities.

The impact of aviation on the employment opportunities in a country far exceeds those of the airlines themselves.

Inleiding

Wie denkt aan mensen in het wegvervoer, de binnenvaart en de luchtvaart heeft in de eerste plaats chauffeurs, schippers en vliegers voor ogen. Bij de luchtvaart denkt men vermoedelijk ook aan stewardessen en ander cabinepersoneel. Het rijdend, varend en vliegend personeel trekt terecht het eerst de aandacht, omdat zij het vervoer uiteindelijk tot stand brengen. Als er al éénmansbedrijven in het vervoer bestaan, dan is die 'ene man' rijdend, varend of vliegend personeel.

Toch vormt bij grote luchtvaartmaatschappijen het vliegend personeel een relatief klein deel van het totale personeel. De volgende specificatie geeft dit weer voor de IATA-maatschappijen samen en voor enkele grote bedrijven per eind 1982 [1].

De verhoudingscijfers uit het volgende staatje tonen grote verschillen, onder meer als gevolg van meer of minder uitbesteden van werk, respectievelijk het verrichten van werk voor derden.

Werkers in de luchtvaart vervullen zeer uiteenlopende taken. Naast de specifieke luchtvaart-functies, die elders niet voorkomen (vliegend personeel en een aantal direct met de 'vliegerij' verbonden grondfuncties), zijn er ook veel afdelingen, waar het

(personeelssamenstelling in procenten)	Alle IATA-maatschappijen	KLM	Lufthansa	Japan Airlines	United Airlines
Vliegers	5,3	3,8	5,1	6,2	7,6
Ander stuurhutpersoneel	1,6	1,6	1,8	3,0	3,5
Cabinepersoneel	11,9	9,9	12,8	23,6	17,7
Technisch onderhoudspersoneel	21,3	23,5	27,2	22,8	11,0
Verkooppersoneel	13,8	16,7	14,2	16,4	9,1
'Traffic handling'	19,0	18,8	21,5	15,9	22,3
Alle ander personeel	27,1	25,6	17,4	12,1	28,8
	100	100	100	100	100

werk in hoge mate overeenkomt met dat in andere sectoren van het bedrijfsleven.

De grootste categorie grondpersoneel verricht technisch onderhoudswerk aan de vliegtuigen. Dit zijn zeer uiteenlopende werkzaamheden: revisie van motoren, maar ook van radio's, electrische en electronische apparaten en systemen, hydraulische en andere vliegtuigsystemen. Vele componenten van het vliegtuig worden bij storingen of na een aantal bedrijfsuren of landingen verwisseld met andere, daarvoor gereed liggende 'ruilartikelen', waarna onderhoud of reparatie plaatsvindt aan het uit het vliegtuig verwijderde onderdeel.

De vliegtuigen zijn opgenomen in een onderhoudscyclus, met eenvoudige inspecties vóór elk vertrek en in zwaarte opklimmende onderhoudsbeurten na enkele honderden en enkele duizenden vlieguren. De 'grootste beurt' krijgt een Boeing 747 na 20.000 uren, dat is eens in de vier of vijf jaar.

De 'Traffic handling' uit de IATA-statistiek omvat de stationsfunctie: laden en lossen, 'afhandeling' van de passagiers en het gereed maken van het vliegtuig voor het volgende traject. Het is de op één na grootste categorie grondpersoneel bij de IATA-maatschappijen.

Een heel andere wereld is de Catering, in hoofdzaak een keukenbedrijf, waar maaltijden, snacks en dranken voor consumptie aan boord worden toebereid. Productie voor toekomstig verbruik leidt tot gebruik van de diepvriestechniek. Catering zorgt ook voor servies en bestek en voor de overige bevoorrading van het vliegtuig ten behoeve van de passagiers (dekens, tijdschriften, koptelefoons voor muziek en film, enz.).

De sfeer van de verkoop is weer geheel anders. De luchtvaartmaatschappijen verkopen hun passage- en vrachtvervoer deels zelf, in eigen kantoren, en voor een zeer groot deel via de tussenhandel: reisagenten, reisbureau's, touroperators en vrachtagenten. Passage en vracht vormen verschillende markten, en in de passage-markt zijn er weer grote verschillen tussen de zaken- en vrijetijdsmarkt, die een eigen benadering vragen.

Zo zijn er meer sectoren in een luchtvaartbedrijf met een eigen sfeer, die vergelijkbaar is met die van overeenkomstige functies elders in het bedrijfsleven: de administratie, de automatisering, personeelszaken en verschillende andere stafbureaus en stafafdelingen. In vele opzichten eigen wereldjes met eigen deskundigheden, problemen, vaktaal of jargon. Maar algemeen is er een sterke identificatie met het bedrijf als geheel; bij de KLM bij voorbeeld voelt men zich 'KLM-er' en is daar trots op.

In de volgende paragraaf zijn enkele algemene kenmerken opgesomd, die de arbeidssituatie in een luchtvaartbedrijf karakteriseren.

Kenmerken van de arbeidssituatie in de luchtvaart

Geografische spreiding

De luchtvaartmaatschappijen, die geregelde diensten uitvoeren, hebben vestigingen langs de routes van hun lijnennet. Het hoofd van zo'n vestiging is tevens de commerciële leider en verantwoordelijk voor de verkoop in zijn gebied. Functies, de altijd in een vestiging vertegenwoordigd zijn, zijn de stationsfunctie (verantwoordelijk voor de 'afhandeling' van het vliegtuig, de passagiers en de vracht), de technische functie (verantwoordelijk voor de goede technische staat van het vliegtuig voor het volgende vertrek) en de administratieve functie (verantwoordelijk voor het beheer van inkomsten en uitgaven en de administratieve verwerking daarvan). Bij de KLM is 24,5% van het totale personeel werkzaam in de buitenlandse vestigingen. Slechts 1,3% is echter 'uitgezonden', overwegend Nederlanders. Alle anderen zijn ter plaatse aangenomen en dus van vele nationaliteiten. Zij zijn werkzaam op 'lokale' arbeidsvoorwaarden, afgestemd op de situatie in dat land.

De luchtvaartmaatschappijen wisselen gegevens uit, waardoor men voor elkaar de arbeidsmarkt in de luchtvaartsector in een land doorzichtig maakt.

Het talenprobleem heeft de luchtvaart opgelost door het Engels als luchtvaarttaal te adopteren. Correspondentie, circulaires, handboeken en opleidingen voor de vestigingen zijn overwegend Engelstalig.

De geografische spreiding maakt goede communicatiekanalen noodzakelijk. Vanouds zijn dit de dienstpost, telefoon en telex. De luchtvaartmaatschappijen samen hebben in de SITA (Société Internationale de Télécommunications Aéronautiques) een organisatie opgericht, die een wereldwijd netwerk van verbindingen voor 244 luchtvaartmaatschappijen in stand houdt, oorspronkelijk voor telex-verkeer.

Sinds circa 1970 zijn daar nieuwe communicatie-systemen bijgekomen in de vorm van de reserveringssystemen voor passagiersvervoer en vracht. Met toetsenbord en beeldscherm heeft de passage-employé direct toegang tot de centrale computer voor het tot stand brengen van een reservering; latere ontwikkeling van het systeem levert hem informatie over tarieven en vele andere onderwerpen en maakt het mogelijk passagebiljetten geautomatiseerd in te vullen. De vrachtsystemen geven de vrachtemployés op hun gebied een vergelijkbare assistentie. De systemen maken het bovendien mogelijk om ander berichtenverkeer langs deze weg te leiden. SITA vervult dus thans een ruimere rol in de intercontinentale en internationale data-communicatie.

Samen werken aan één product/dienst

De vlucht realiseert het product: het vervoer van passagiers, vracht en post. Het product is een dienst en heeft het 'vluchtige' daarvan: geen stoffelijk product, dat een eindcontrôle kan passeren vóór het naar de klant gaat, maar een dienst, die tijdens de 'consumptie' daarvan wordt verleend.

De vluchtuitvoering komt tot stand door de bemanning, in stuurhut en cabine, in nauwe samenwerking met de stationsorganisaties langs de route, die zorgen voor beladen, lossen en gereedmaken van het vliegtuig voor het volgende traject. De vlucht staat onder leiding van de gezagvoerder, terwijl een afdeling Vluchtregeling op het hoofdkantoor dag en nacht het verloop van de vluchtuitvoering volgt en zo nodig helpt verstoringen in de dienstuitvoering te minimaliseren. De vluchtuitvoering vergt veel onderlinge afstemming, dus veel communicatie.

Het product van de IATA-maatschappijen samen, gemeten in tonkilometers, is voor 75% passagiersvervoer, 22% vrachtvervoer en 3% postvervoer [2]. Voor de

KLM ligt het accent meer op het vrachtvervoer: in het op 31 maart 1983 geëindigde boekjaar was in tonkilometers het passagiersvervoer 55%, het vrachtvervoer 40%, de post 2% en de charters 3%.

Hoofdkenmerken van het product moeten vooral zijn: veiligheid, snelheid, punctualiteit en (voor de passagiers) comfort.

Continu-bedrijf

Snelheid is voor luchtvervoer primair. In de beginjaren van de luchtvaart werd op de Verre Oostenroute op enkele plaatsen overnacht, een 'nachtstop' gemaakt.

Dat is nu ondenkbaar: de vlucht gaat door, na wisseling van bemanning als de totale reisduur te lang zou worden. Bij voorbeeld een vlucht Amsterdam-Sydney: 21.20 vlieguren, 3 tussenstops van iets meer dan een uur, totale reistijd 24.40 uur.

Door het karakter van continu-bedrijf wordt een goede benutting van de vloot bevorderd, vooral op intercontinentale diensten, leidend tot een hoog 'uren-rendement'.

Aankomsten en vertrekken kiest men bij voorkeur overdag en in de vroege avond, maar door tijdverschillen en trajectlengten komen ook nachtelijke aankomsten en vertrekken voor. Dat leidt tot onregelmatige werktijden en tot vroege en late diensten, bij de stations-organisaties hier en in het buitenland. Maar ook de Technische Dienst werkt in ploegen om inspecties, reparaties en onderhoud te verrichten aan de vliegtuigen wanneer die daarvoor beschikbaar zijn.

Net als in andere vervoerstakken gaan in de luchtvaart de diensten door, het jaar rond, ook op zon- en feestdagen.

De werk- en rusttijden van het vliegend personeel, moderne nomaden, zijn iets aparts. Tijdens intercontinentale reizen heeft men zijn noodzakelijke rust tijdens het verblijf in een hotel en route, waarna men een of meer dagen later de reis vervolgt, respectievelijk terugkeert als bemanning op een andere dienst.

Veiligheid

'Safety first' is een hoofdbeginsel in de luchtvaart, en de voornaamste reden, dat de Staat in de Luchtvaartwet en daarop gebaseerde voorschriften allerlei regels geeft, die ook de arbeidssituatie beïnvloeden.

– Een vliegtuig moet 'luchtwaardig' zijn, en de Luchtvaartwet en de Regeling Toezicht Luchtvaart geven regels over de wijze, waarop het toezicht van de Rijksluchtvaartdienst daarop wordt uitgeoefend [3].

– De Regeling Toezicht Luchtvaart geeft voorschriften over de 'bewijzen van bevoegdheid en bevoegdheidsverklaringen', waarover stuurhutpersoneel en grondwerktuigkundigen moeten beschikken [4]. Deze bewijzen van bevoegdheid hebben een beperkte geldigheidsduur: regelmatig is een geneeskundig onderzoek en een toetsing van de vakbekwaamheid vereist.

De fundamentele zorg voor de veiligheid komt tot uiting in de constructie van de vliegtuigen, waarin de motoren, vele apparaten en instrumenten meervoudig worden opgenomen in de 'fail safe' gedachte: ook een veilige vlucht als er ergens storingen optreden. Voor vliegend personeel en medewerkers van de Technische Dienst is veiligheid een primair doel van hun doen en laten: bij voorbeeld bij de pre-flight-checks, de constante bewaking van tal van gegevens over het functioneren van motoren en systemen tijdens de vlucht, het bijhouden van de bedrijfsuren van de componenten van het vliegtuig.

Veiligheid is ook voor het cabinepersoneel essentieel. Zou een maatschappij besluiten 'geen service aan boord te verlenen', dan nog moest er cabinepersoneel aan boord zijn om op te treden in noodgevallen [5]. 'Flight safety instructions' vormen een belangrijk deel van hun opleiding, en van hun herhalingstraining [6].

Seizoenspatroon

Door de toeloop van vakantiegangers is er een duidelijke piek in het passagiersvervoer in de zomermaanden. Bij de vracht is er een gelijkmatiger verloop met een tendens naar wat meer vervoer in de wintermaanden. De luchtvaart past zich aan met een zomerdienstregeling, die een hogere productie biedt dan de winterdienstregeling. Dit leidt ook tot een grotere behoefte aan personeel in de zomer.

Op verschillende manieren wordt hiervoor een oplossing gevonden:

- aanstelling van personeel voor bepaalde tijd en in 'losse dienst',
- stewardessen op seizoenscontract, en 'stand by stewardessen', die niet in dienstverband zijn, maar die opgeroepen kunnen worden om op bepaalde vluchten te komen werken,
- inschakeling van scholieren en studenten als vakantiewerkers in de zomermaanden.

Bij de KLM is de schommeling in het personeelsaantal tussen de zomerpiek en het laagtepunt in januari en februari 3 à 4% van de totale sterkte.

Service

Vervoer vormt een deel van de tertiaire sector van de economie: die van de dienstverlening. 'Service' is in oorsprong niet meer dan het Engelse woord voor dienstverlening, maar heeft in ons spraakgebruik het nadrukkelijke accent van de aandachtige zorg voor de passagiers, waarbij men zo veel mogelijk voldoet aan de verwachtingen.

In de luchtvaart was het passagiersvervoer aanvankelijk een exclusieve zaak, die werd gekenmerkt door royale verstrekkingen in een sfeer van luxe en comfort.

Het cabinepersoneel trad op als de attente gastvrouw of gastheer, die de reis tot een verwennerij zouden maken.

In de laatste decennia zijn telkens nieuwe markten voor het passagiersvervoer aangeboord, telkens met tariefsverlagingen en aanpassingen van het product: stoelen dichter bij elkaar ('high density') en versobering van de verstrekkingen.

Zo onstaat als uiterste de vlucht, waar men dicht op elkaar gepakt met minimale verstrekkingen naar zijn destinatie wordt gevoerd. De rol van de gastvrouw kan zo worden uitgehold tot die van een hollende serveerster [7].

Maar zo eenvoudig ligt dat toch niet: er is concurrentie, en de rol van de service als argument in de verkoop en als kenmerk van het product is allerminst uitgespeeld. De meeste passagiers, in alle klassen, verwachten ook nu 'service'.

De luchtvaart van vandaag biedt drie klassen van passagiersvervoer: de luxueuse en hooggeprijsde eerste klasse, de op zakenreizigers mikkende tussenklasse, 'business class', en de laaggeprijsde toeristenklasse, die zich vooral richt op prijsbewuste vakantiegangers.

In de concurrentiestrijd doen de luchtvaartmaatschappijen veel om de business class aantrekkelijk te maken: ruimere stoelen, keuze-maaltijden, vrije verstrekkingen van dranken. Diezelfde concurrentie betekent ook, dat de toeristenklasse minder sober van verstrekkingen is dan men wellicht zou verwachten.

Door dit alles is het verwachtingspatroon van de passagiers, mede gevoed door de reclame, onverminderd gebaseerd op het beeld van de attente gastheer en gastvrouw,

die hulpvaardig, vriendelijk en gelijkmoedig bezig zijn om het ieder naar de zin te maken.

Ook op de grond werd en wordt service verwacht, in het passagekantoor en bij de 'afhandeling' vóór de vlucht en na afloop daarvan. Service voor de verladers van vracht hoort er ook bij, vooral in de vorm van snelle informatie over de zendingen.

Service is een kwetsbaar gegeven, sterk afhankelijk van de telkens weer opnieuw door individuele personeelsleden opgebrachte aandacht en zorgvuldigheid. Men zal als bedrijf bij de selectie mensen trachten te vinden met de juiste mentaliteit hiervoor; bij de opleiding er aandacht aan geven en in de supervisie over het werk corrigeren waar dat nodig blijkt te zijn. Toch zullen zich ook steeds weer situaties voordoen, waar de hoge norm niet geheel gehaald wordt.

De vrouw in de luchtvaart

De stewardess kwam al ter sprake als één van de functies, waar men het eerst aan denkt als het onderwerp 'mensen in de luchtvaart' ter tafel komt. Getalsmatig komt dat ook tot uitdrukking in het feit, dat de verhouding mannen-vrouwen bij het vliegend personeel van de KLM 54 : 46 is, dus bijna een paritaire verdeling. (Binnen het cabinepersoneel hebben vrouwen de overhand, in een verhouding 71 : 29.) Oorspronkelijk waren de leidinggevende functies bij het cabinepersoneel voorbehouden aan mannen; vervolgens kon de stewardess opklimmen tot assistent-purser, in welke rang leiding gegeven wordt in de cabine tijdens Europese vluchten of in één klasse tijdens een intercontinentale vlucht. Thans kunnen bij de KLM vrouwen ook tot purser benoemd worden, de functie waarin men aan boord van intercontinentale vluchten de leiding heeft in de gehele cabine.

De getalsverhouding mannen-vrouwen bij het grondpersoneel van de KLM in Nederland is nu 81 : 19. Vrouwen zijn niet alleen werkzaam in de vroeger traditionele 'vrouwelijke beroepen', zoals bij voorbeeld die van secretaresse en assistente bij de Geneeskundige afdeling, maar ook in vele functies in de administratie, en in vele stafbureaus en stafafdelingen.

De behoefte aan deeltijdbanen heeft zich in de praktijk vooral bij vrouwen voorgedaan. De seizoensstewardess en stand by stewardess zijn er voorbeelden van, maar ook bij het grondpersoneel, in administratieve functies en onder secretaressen en typisten komen deeltijdfuncties voor. Bij de KLM werken ruim duizend mensen in deeltijd (5%) met samen een prestatie van circa 560 mensjaren.

Samenwerken en concurreren

Van ouds verrichten luchtvaartmaatschappijen diensten voor elkaar: wie een internationaal lijnennet bedient, kan moeilijk op alle stations alle werkzaamheden met eigen personeel uitvoeren. Men besteedt uit, vaak aan een luchtvaartmaatschappij van het betrokken land.

Ook op het gebied van technisch onderhoud werkt men voor elkaar. De KLM, SAS, Swissair en UTA spraken een werkverdeling af voor het onderhoud van wide body vliegtuigen (Boeing 747 en DC-10-30). De KLM verricht onderhoud aan vliegtuigen en motor-revisies voor vele luchtvaartmaatschappijen. Onderlinge dienstverlening is er ook op het gebied van opleidingen, catering en automatisering. Men kan stellen, dat de collegialiteit in de luchtvaart groot is, en dat samenwerken de mensen goed af gaat.

Samenwerking is er ook in organisatorisch verband: in de IATA (International Air

Transport Association), de AEA (Association of European Airlines), de reeds genoemde SITA voor telex-communicatie. Commissies van specialisten van de deelnemende maatschappijen (technici, juristen, financiële deskundigen enz.) hebben in de loop van de jaren veel werk verzet.

Naast deze collegialiteit en samenwerking staat de felle concurrentie: de strijd om de passagiers en de vracht, die voortdurend wordt gevoerd, zowel rechtstreeks in de benadering van de klanten als indirect bij het streven om de tussenhandel er toe te bewegen toch vooral het eigen product te verkopen.

De technologische ontwikkeling in de luchtvaart

Dit veelomvattende onderwerp wordt hier slechts summier aangeroerd, voor zover dat nodig is voor het terrein van dit artikel. Van belang is te constateren, dat in de luchtvaart steeds, naar de stand van het ogenblik gemeten, geavanceerde technologie is toegepast, zodat de werkers in de bedrijfstak zich altijd veel moeite hebben moeten geven om die ontwikkelingen bij te houden. Een groot deel van de werkgelegenheid in de luchtvaart vereist vrij veel scholing; 'hoogwaardige' werkgelegenheid.

De technologische ontwikkelingen zijn continu. Wij gaan dat hier constateren op twee punten: het vliegtuig en de automatisering.

Het vliegtuig

Wij illustreren de vliegtuigontwikkeling sinds de tweede wereldoorlog met de verkeersvliegtuigen, die Douglas heeft gebouwd [8].

De start werd gemaakt met de DC-3, het geheel metalen vliegtuig met zuigermotoren en propellor-aandrijving dat uit 1936 dateert. Gedurende de oorlog zijn meer dan 10.000 exemplaren van dit type gebouwd voor militair gebruik. Het heeft een capaciteit van 21 passagiers en een kruissnelheid van 310 km per uur.

De DC-4 uit 1939 had een capaciteit van 44 passagiers en een snelheid van 296 km. De DC-6 uit 1947 vervoerde 48 tot 58 passagiers met een snelheid van 426 km, de DC-6B uit 1950 54 tot 92 passagiers met een snelheid van 494 km. De DC-7, de laatste uit deze serie met zuigermotoren, dateert uit 1953, met 95 passagiers en een kruissnelheid van 560 km.

De overgang naar aandrijving met straalmotoren is een sprong naar hogere snelheden en grotere capaciteiten. De eerste DC-8 dateert uit 1959, met snelheden tussen 870 en 950 km. De laatste, verlengde versie hiervan, de DC-8-63, dateert uit 1967 en vervoert ruim 200 passagiers met een kruissnelheid van 925 km.

Opnieuw is het een ontwikkeling van de voortstuwing, die een volgende stap mogelijk maakt: in nieuwe versies van straalmotoren wordt niet alleen een stroom lucht door de centrale 'buis' van de motor geleid, maar bovendien een stroom daaromheen (turbofan of by pass). Het geluidsniveau gaat omlaag en hogere vermogens zijn mogelijk, opnieuw leidend tot vergroting van de capaciteit van de vliegtuigen. Dat wordt de basis voor de overgang op de 'wide body' vliegtuigen, waarvan de DC-10-30 en de Boeing 747 de meest bekende voorbeelden zijn.

De Boeing 747 wordt sinds 1970 op intercontinentale routes gebruikt, de DC-10-30 sinds 1972. De snelheid neemt niet meer toe, maar wel de capaciteit; stellen we de betalende lading van de DC-8-63 op 100, dan is die van de DC-10 137 en van de Boeing 747 191 [9].

Het 'wide body' karakter van de nieuwe vliegtuigen slaat op de rompdoorsnede: de maximale cabinebreedte bij de DC-8-63 is 3 meter 50 cm, bij de DC-10-30 5 meter 71

cm en bij de Boeing 747 6 meter 13 cm. Voor de passagiers leidt dit tot meer ruimte, die niet alleen meer zitplaatsen mogelijk maakt, maar feitelijk en voor het gevoel meer leefruimte. Voor het vrachtvervoer is de situatie onder de cabinevloer van belang: daar zijn zo grote ruimen, dat grote pallets (laadborden) en containers met goederen kunnen worden vervoerd. Tevens behoort het 'manuale' laden en lossen van koffers en goederen bij deze vliegtuigen tot het verleden en gaat dat gemechaniseerd veel sneller dan tevoren.

Aldus vond een sterke groei plaats van de productie-capaciteit door hogere snelheden en grotere laadvermogens, in de eerste plaats mogelijk gemaakt door de ontwikkeling van motoren met steeds grotere stuwkracht.

Technologisch is er natuurlijk veel meer gebeurd, niet alleen aerodynamisch voor wat betreft de vorm van het vliegtuig, de vleugels en de kleppen, maar ook ten aanzien van de vele vliegtuigsystemen (brandstof- hydraulisch, electrisch, klimaatregeling, instrumenten, enz.) [10].

Vlootvernieuwingen, zoals de invoering van de eerste generatie straalvliegtuigen in de jaren zestig en van de wide body vliegtuigen tien jaar later, waren voor de luchtvaartbedrijven een geweldige inspanning, niet alleen in investeringen en neven-investeringen, maar ook in opleiding van vliegend- en grondpersoneel. De schaalvergroting, die daarbij optrad, heeft veel bijgedragen tot verbetering van de productiviteit.

Wanneer men de recente ontwikkelingen in de vliegtuigindustrie beziet, dan zijn onder meer de volgende tendensen op te merken.

- Het is gebruikelijk, dat succesvolle typen verder worden ontwikkeld zo lang daartoe mogelijkheden bestaan. Dat gebeurt nu bij voorbeeld bij Boeing, die van de Boeing 747 een versie ontwikkelde met een ruim 7 meter langere bovencabine, plaats biedend aan circa 45 meer passagiers. Fokker ontwikkelt zijn Fokker 50 en Fokker 100, als vernieuwde versies van de F-27 en F-28.
- Sinds de sterke olieprijsstijgingen vanaf 1973 heeft de luchtvaart uiteraard grote belangstelling voor brandstofbesparingen. Veel onderzoek wordt gedaan naar zo gunstig mogelijke aerodynamische mogelijkheden, gebruik van lichtere materialen en andere brandstofeconomische wijzigingen.
- De electronica en de computer-techniek spelen een steeds grotere rol. Het cockpit-instrumentarium is in toenemende mate op deze nieuwe technologieën gebaseerd.
- De prijzen van de vliegtuigen stijgen snel. Kostte een Boeing 747 in 1967 $ 22 miljoen, thans meer dan $ 88 miljoen, een gemiddelde stijging van 9% per jaar [11].
- Door de ongunstige gang zaken in de luchtvaart in de afgelopen jaren en als gevolg van de hoge prijzen zijn er de laatste jaren niet veel vliegtuigbestellingen gedaan. Een voor de vliegtuigfabrikanten moeilijke situatie, die tot uitstel en soms tot afstel van bouwplannen heeft geleid. Zo zag men een samenwerkingsplan van McDonnell Douglas en Fokker niet doorgaan, en gaf McDonnell Douglas onlangs te kennen, de produktie van de DC-10 te zullen staken. Ten opzichte van 1982 werden er echter in 1983 weer wat meer vliegtuig-bestellingen gedaan [16].
- Toch mag verwacht worden, dat de ontwikkeling van nieuwe vliegtuigen door zal gaan. De research, gericht op verhoging van de veiligheid en de efficiency, zal leiden tot fabricage van nieuwe typen, die op den duur de huidige zullen vervangen. Het tempo van opvolging van typen blijft veel lager dan kort na de Tweede Wereldoorlog.

Automatisering

De stormachtige ontwikkeling van de automatisering is aan de luchtvaart niet voorbij gegaan. Toepassingen daarvan zijn in vele sectoren van de bedrijven operationeel, dan wel in voorbereiding. Een indruk kan de navolgende schetst geven van een aantal toepassingen bij de KLM.

Op commercieel gebied begon het met een passage-reserveringssysteem, dat thans 75% van de verkoopkantoren en vele agenten in Nederland direct toegang geeft tot de centrale computer in Amstelveen. De ruim 200 aangesloten kantoren kunnen bovendien informatie over de dienstregeling en andere onderwerpen, die voor de passageverkoop van belang zijn, op het scherm oproepen.

Aan dit reserveringssysteem is een systeem voor de afhandeling op de vliegvelden gekoppeld, waarmede ook de productie van instapkaarten en de toewijzing van zitplaatsen aan boord wordt geregeld

Een verdere ontwikkeling noemt men 'fare quotation and ticketing'; hiermede kan tarieven-informatie op het beeldscherm worden opgeroepen en kunnen reisbiljetten van niet te gecompliceerde aard worden gedrukt.

Ook in de vracht deed de automatisering haar intrede: het vracht-informatie en reserveringssysteem maakt bovendien het proces minder afhankelijk van de begeleidende documenten, schept meer mogelijkheden om anticiperend te werken en snel de klanten te informeren over de status van de verzending van hun goederen.

In de technische sector van het bedrijf zijn er eveneens belangrijke toepassingen.

Het onvangrijkst is het systeem voor de aankoop en het beheer van de duizenden vliegtuigonderdelen, die in voorraad moeten worden gehouden. Daarnaast is er een systeem om de gegevens bij te houden, die nodig zijn voor het onderhoud van de vliegtuigen en de onderdelen daarvan.

Geautomatiseerd is ook het beheer van ruilartikelen, de componenten van het vliegtuig, die na een storing of na een aantal landingen of bedrijfsuren worden verwijderd en vervangen. Die onderdelen worden vervolgens onderhouden of gerepareerd, om later opnieuw in een vliegtuig te worden aangebracht [12].

In de 'operationele sfeer' is er het systeem voor 'flight planning', waarmede de gezagvoerder vóór de vlucht het vliegplan krijgt opgeleverd, gebaseerd op de gegevens, die daarvoor van belang zijn (vliegtuigtype, belading, trajectlengte, wind, enz.).

Voor de Dienst Logistiek is een informatiesysteem in gebruik, dat gebruikt wordt bij de samenstelling van de dienstregeling en voor de indeling van vliegtuigen en bemanningen. Het systeem is nog in verdere ontwikkeling om meer taken uit te voeren.

De vervoeradministratie was reeds sterk gemechaniseerd vóór de moderne computers hun intrede deden: in de jaren vijftig vooral een kwestie van ponskaarten en de verwerking daarvan. Thans is de ponskaart vrijwel verdwenen. Het pas ontwikkelde nieuwe systeem voor de passage-administratie voorziet in een zekere decentralisatie met 'office computers' in een aantal vestigingen, die gekoppeld zullen worden aan de centrale computers in Amstelveen. Werkbesparing, snellere verwerking en daardoor actuelere verslaglegging en betere controlemogelijkheden voor de verrekening met andere luchtvaartmaatschappijen moeten daar uit voortkomen.

Hiermede zijn de belangrijkste grote automatiseringsprojecten aangeduid. Daar naast staan tal van toepassingen op beperkt terrein, deels ondergebracht op afzonderlijke en lokale mini- en micro computers, die de laatste tijd steeds meer geïntegreerd worden in een communicatie-netwerk. Voorts de algemene kantoor-automatisering in de vorm van 'word-processing'.

In de laatste 15 jaar heeft de automatisering vele honderden medewerkers in aanraking gebracht met deze techniek van toetsenborden, beeldschermen en printers. Het werk vraagt een duidelijke discipline, omdat de 'automaat' alleen dan perfect gehoorzaamt, als exact de voorgeschreven codes worden ingetoetst.

Er is nog groei in deze sector, met ontwikkeling van nieuwe systemen en verdere ontwikkeling van bestaande systemen. Het betekent werkgelegenheid voor specialisten (programmeurs e.d.) en wijzigingen in de werkmethoden in vele bedrijfsonderdelen.

De motieven voor de automatisering zijn vele: vermindering van 'paperwork', snelheid van verwerking van grote hoeveelheden routine-informatie, besparing op administratieve handelingen, mankracht-besparingen (dikwijls vermindering van anders noodzakelijke uitbreiding). De netwerken, zoals die voor reserveringen, verschaffen wereldwijd up-to-date informatie, die een slagvaardige verkoop mogelijk maken.

Behalve de vliegtuig-technologie en de automatisering zijn er natuurlijk nog andere terreinen, waarop de luchtvaart deel heeft aan nieuwe ontwikkelingen, maar deze kunnen in deze schets ongenoemd blijven.

De financieel-economische situatie in de luchtvaart

De laatste vijf jaren zijn voor de burgerluchtvaart moeilijk geweest. De gezamenlijke IATA-maatschappijen hebben sinds 1979 continu verlies geleden: in 1979 $ 350 miljoen, in 1980 $ 1850 miljoen, in 1981 $ 1660 miljoen, in 1982 $ 1870 miljoen en in 1983 vermoedelijk circa $ 900 miljoen. Volgens de Directeur-Generaal van de IATA balanceert de bedrijfstak op een financieel koord, met aan de ene kant de afgrond van een bankroet en aan de andere kant de glibberige helling van subsidiëring of permanente slavernij aan geldschieters. Oorzaken voor deze misschien wat te dramatisch voorgestelde situatie zijn:

1. Sinds de eerste oliecrisis van 1973 is de dollarprijs van vliegtuigbrandstoffen bijna vertienvoudig. De brandstofkosten stegen van minder dan 10% tot bijna 25% van de bedrijfskosten. De daardoor nodige tariefsverhogingen hebben steeds nageijld onder de druk van de hevige concurrentie. Ook voor andere, inflatoire kostenstijgingen komen de tariefsaanpassingen door de concurrentie veelal laat en soms onvolledig.

2. Terwijl de luchtvaart over een lange reeks van jaren flinke groeicijfers heeft gekend (het wereldluchtvervoer steeg nog in 1978 en 1979 met respectievelijk 13 en 12%), is de laatste drie jaren een duidelijke teruggang in de vervoergroei opgetreden: resp. 3, 3 en 2% voor de jaren 1980, 1981 en 1982. Voor 1983 is een opleving te bespeuren met een vervoergroei van circa 5%.

3. De stagnatie in de vervoergroei ging samen met de beschikbaarheid van luchtvloten, die op een hogere groei waren gedimensioneerd, leidend tot overcapaciteit, overmatige concurrentie en vaak te lage tarieven.

4. In de USA, luchtvaartland bij uitstek, maakte men een wijziging door van het luchtvaartpolitieke regime: onder het motto van 'deregulation' werd een 'free for all' ontketend, waarbij alle gevestigde verhoudingen op losse schroeven werden gezet en door vele maatschappijen grote verliezen werden geleden.

Enkele bedrijven gingen failliet (Braniff, Continental en Laker) en zeer vele moesten ingrijpende maatregelen nemen om aan de omstandigheden het hoofd te bieden.

Vliegtuigbestellingen werden beperkt of uitgesteld, vliegtuigen werden verkocht, verlieslatende lijnen gestopt en personeelsaantallen verminderd [13].

Niet alle maatschappijen kwamen in de rode cijfers; in het voordeel waren bedrij-

ven met een relatief laag kostenpeil, zoals verschillende maatschappijen uit landen met een relatief laag loonniveau (Zuid-Oost-Azië). Voor vrijwel alle bedrijven geldt, dat opvoering van de efficiency van levensbelang is.

Behalve vermindering van personeelsaantallen komt ook voor, dat loonsverlagingen en andere arbeidsvoorwaardelijke maatregelen tot stand komen. Aviation Daily van 1/2 december 1983 meldt, dat bij Trans World Airlines een 1½ jaar contract met de vliegers is gesloten, volgens hetwelk dit personeel 10% minder salaris zal ontvangen, een 4% verhoging wordt uitgesteld en meer werk zal worden verricht.

Dergelijke ontwikkelingen blijken onder meer ook uit jaarverslagen van Pan American en American Airlines; recent was er commotie bij Sabena over zulke plannen.

Volgens een artikel in Business Week van 9 april 1984 zijn loonsverlagingen bij luchtvaartmaatschappijen in de USA op ruime schaal aan de orde, waarbij vooral het vliegend personeel substantiële kortingen moet incasseren.

De krappe marges in de luchtvaart houden de bedrijven voortdurend onder druk; het blijft nodig om continu te streven naar efficiency-verbetering. Onvermijdelijk moet periodiek de luchtvloot worden vernieuwd, hetgeen omvangrijke investeringen met zich meebrengt, met de daar aan verbonden rentelasten.

Wassenbergh heeft in zijn artikel over 'Het economisch regiem van de internationale burgerluchtvaart' in het vierde nummer van 1983 van dit tijdschrift een schets gegeven van de internationale luchtvaartpolitieke situatie. Hij liet zien hoe vele landen een restrictief luchtvaartbeleid voeren, een protectionistisch keurslijf scheppen met het doel de belangen van de eigen nationale luchtvaartmaatschappijen te beschermen. Deze onvrijheid beperkt in aanzienlijke mate de mogelijkheden voor een luchtvaartmaatschappij zich in vrije concurrentie te ontplooien en beperkt de keuze-mogelijkheden van de consumenten. Daarbij speelt het 'vervoerspotentieel' van het eigen land een grote rol en zijn maatschappijen uit grote landen ten opzichte van die uit kleine landen in het voordeel. Nederland heeft niettemin als klein land kans gezien tot een substantiële ontplooiing te komen op het gebied van de burgerluchtvaart.

Maar duidelijk is ook, dat in situaties van economische malaise vele overheden en maatschappijen met graagte mogelijkheden aangrijpen de veters van het protectionistische keurslijf wat aan te halen.

Welvaart of kwijnen van de burgerluchtvaart heeft uiteraard invloed op de werkgelegenheid en op het niveau van de arbeidsvoorwaarden van de bedrijfstak.

Hoge investeringen aan de kostenkant en felle concurrentie aan de inkomstenkant zullen de resultaten in de bedrijfstak onder druk houden en de noodzaak van kostenbeheersing en efficiency onderstrepen.

De luchtvaart zal velen een boeiende werkkring blijven bieden, maar nog steeds 'moet er hard gewerkt worden om van de lucht te leven', zoals Plesman zei.

Opleidingen voor de luchtvaart

Nederland kent verschillende specifiek op de luchtvaart gerichte opleidingen.

De luchtvaarttechniek kan men op hogeschool-niveau studeren in Delft, aan de afdeling Luchtvaart en Ruimtevaart-techniek. Ook op de Hogere Technische School is er een opleiding Vliegtuigbouwkunde. Bij het middelbaar technisch onderwijs is er de school voor luchtvaarttechniek en electronica.

Een opleiding tot verkeersvlieger biedt de Rijksluchtvaartschool.

Opleidingen voor vliegers zijn er ook in particuliere hand.

De KLM heeft de noodzaak ondervonden zelf een reeks van opleidingen van kortere en langere duur in stand te houden, zowel voor nieuw binnenkomend personeel als voor medewerkers, die reeds een tijd bij het bedrijf hebben gewerkt.

De technische opleidingen omvatten een 'jongensvakopleiding' in het leerlingenstelsel en opleidingen tot vliegtuigonderhoudsmonteur en vliegtuigonderhoudstechnicus. Naar behoefte worden andere cursussen gegeven, zoals bij de komst van nieuwe vliegtuigtypen (recent: de Airbus A-310), voor metaaldraaier e.d.

Commerciële opleidingen zijn enerzijds gericht op kennis van het tarievensysteem en verkoop-bekwaamheden en anderzijds op de beheersing van de geautomatiseerde systemen, die in de verkoop worden gebruikt.

Automatiserings-opleidingen zijn er voor aankomende programmeurs, maar ook voor de gebruikers van de systemen, die in de verschillende bedijfsonderdelen worden toegepast.

Stations-afhandelings-opleidingen leren het gebruik van apparatuur, de behandeling van gevaarlijke stoffen en dergelijke.

De cabine-opleidingen omvatten basiscursussen voor nieuw personeel, applicatiecursussen voor verdere stappen in de loopbaan en een kadercursus voor leidinggevende functionarissen. Daarnaast uiteraard 'flight safety training'.

Voor het stuurhutpersoneel zijn er opleidingen in navigatie, telefonie en cursussen voor elk vliegtuigtype. Daarbij komt de praktijk-training op de flight simulators, de vliegtraining en de flight safety training.

Voor het personeel, dat veel contacten met passagiers heeft (cabinepersoneel en baliepersoneel in passagekantoren en op de vliegvelden), heeft de KLM in haar opleidingen veel aandacht gegeven aan training in 'sociale vaardigheden'. Hulpmiddelen als rollenspel en video-opnamen, waardoor men zijn eigen gedrag nog eens kan waarnemen, blijken effectief te zijn.

Door de jaren heen heeft de KLM haar opleidingen ook aan derden beschikbaar gesteld; zo worden de commerciële opleidingen ook gegeven voor personeel van passage- en vrachtagenten en van andere luchtvaartmaatschappijen. Ook andere opleidingen worden bezocht door medewerkers van andere bedrijven; zij vormden circa 15% van de cursisten van deze opleidingen.

De opleidingsprogramma's worden telkens vernieuwd en aan de veranderende behoeften aangepast. In de laatste jaren zijn vooral de automatiseringsopleidingen gegroeid.

Elk nieuw vliegtuigtype betekent een opleidingsgolf, zowel voor hen die vliegen, als voor categorieën grondpersoneel.

De hulpmiddelen bij de opleidingen gaan met de tijd mee. Vermoedelijk is er geen geavanceerder opleidingshulpmiddel dan de flight simulator, de stuurhut-op-de-grond, waarin het stuurhutpersoneel complete vluchten kan maken met vrijwel alle denkbare complicaties, die zich in de werkelijkheid zouden kunnen voordoen. De apparatuur is zeer kostbaar, maar de simulator-uren vervangen vlieguren, die uiteindelijk nog kostbaarder zouden zijn, beslag leggen op een stuk van de vloot-capaciteit en een geluidsbelasting van de omgeving veroorzaken.

Overleg en werkoverleg

In deze paragraaf informatie over het externe overleg (het arbeidsvoorwaardenoverleg met werknemersorganisaties), het interne overleg (met de Ondernemingsraad) en de democratisering aan de basis, in de vorm van werkoverleg in de afdelingen.

Extern overleg

Eerder werd reeds vermeld, dat door de geografische spreidig van medewerkers over de wereld een luchtvaartmaatschappij te maken heeft met vakorganisaties in verschillende landen, afhankelijk van het aantal ter plaatse werkzame 'lokale' medewerkers en de situatie op overlegsgebied in dat land. Dat is natuurlijk vooral van belang voor de vestigingen, waar relatief grote aantallen medewerkers werkzaam zijn.

In Nederland is de overlegssituatie voor de luchtvaart niet verschillend van die elders in het bedrijfsleven. Zo heeft de KLM voor het overleg betreffende het grondpersoneel te maken met vervoersbonden van het CNV en het FNV, met een Vereniging van Hoger KLM-Personeel en sinds kort ook met de Unie BLHP.

De vertegenwoordiging van het vliegend personeel geschiedt door drie categorale verenigingen: die van Nederlandse Verkeersvliegers, van KLM-Boordwerktuigkundigen en die van Nederlands Cabinepersoneel 'VKC'.

Sinds 1969 heeft de KLM CAO's met de werknemersorganisaties afgesloten. Daarbij is uitgegaan van een mantel-CAO met gelijkluidende bepalingen voor alle categorieën van personeel en specifieke bepalingen voor de verschillende categorieën in de bijlagen van de CAO. Ook thans nog zijn er vier CAO's: een voor het grondpersoneel en een voor vliegers, voor boordwerktuigkundigen en voor cabinepersoneel.

Al deze CAO's beginnen met een voorwoord ('preambule'), waarin de contracterende partijen zich gezamenlijk uitspreken over een aantal beginselen van personeelsbeleid, verdeeld in drie onderwerpen: directe arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, en de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming.

Het beginsel-karakter van de preambule moge blijken uit enkele citaten daaruit:

> Het personeelsbeleid is een wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid. Het gaat uit van de persoonlijke waardigheid van de mens en heeft o.m. ten doel het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft in het belang van de onderneming en van zichzelf zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien.
>
> ...een salariëring, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden en dat ongeveer gelijke tred houdt met de ontwikkelingen ter zake voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming.
>
> ...zoveel mogelijk eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken, die tot de directe werksituatie behoren.
>
> ...het benutten van mogelijkheden, die de wet op de ondernemingsraden en het reglement voor de KLM-ondernemingsraad bieden op de terreinen van communicatie, advies, medebeheer en inspraak....
>
> Het ondernemingsdoel, voor verwezenlijking waarvan iedere werknemer – voor zover in zijn vermogen ligt – mede verantwoordelijkheid draagt, omvat o.a. het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming wordt bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een goed personeelsbeleid worden veilig gesteld.
>
> De medeverantwoordelijkheid van de werknemer dient onder meer te blijken uit een goede taakopvatting en een juiste taakvervulling, een constructieve bijdrage aan de samenwerking in de bedrijfsgemeenschap en een loyale opstelling ten opzichte van de aan het dienstverband met de KLM verbonden plichten en rechten.

Een aantal gedachten uit deze beginselverklaring zijn terug te vinden in de aanhef van een protocol voor de CAO voor het grondpersoneel voor de jaren 1983-1984:

- overwegende dat er een rechtsreeks verband bestaat tussen rendement, continuïteit en werkgelegenheid,
- dat verbetering van de rendementspositie van de KLM noodzakelijk is om de continuïteit van het bedrijf in zijn huidige omvang te bevorderen en daarmede de werkgelegenheid bij de KLM zo goed mogelijk zeker te stellen,
- dat voortzetting van een verantwoord personeelsbeleid moet worden nagestreefd...

De laatste 25 jaar heeft de KLM in Nederland geen ernstige conflicten met de werknemersorganisaties gehad. In enkele gevallen zijn meningsverschillen, waarover geen overeenstemming werd bereikt, opgelost door deze voor te leggen aan een college van bindend adviseurs. Recent is dat gebeurd ten aanzien van een kwestie over de hoogte van de salariëring van de vliegers voor de Airbus A-310.

Intern overleg

De eerste wet op de ondernemingsraden van 1950 was nog niet van kracht geworden toen de KLM reeds op basis van het wetsontwerp met een Ondernemingsraad is gestart. Met dit instituut is derhalve ruime ervaring opgedaan, eerst in de constellatie met de ondernemer-voorzitter en sinds 1979 in de nieuwe vorm, waarbij de ondernemingsraad als personeelsvertegenwoordigend orgaan is verzelfstandigd.

Van den aanvang af is een ondernemingsraadbestel opgebouwd, bestaande uit één ondernemingsraad met een onderbouw van groepscommissies, die als vertegenwoordigend orgaan in de verschillende sectoren van het bedrijf functioneren.

Zoals de ondernemingsraad spreekt met een directeur, zo doen de groepscommissies dat met hoofden van de respectievelijke bedrijfsonderdelen, waarvan zij het personeel vertegenwoordigen. Hierdoor is een minder 'zware' constructie ontstaan dan met een Centrale Ondernemingsraad en een groot aantal Ondernemingsraden daaronder. Het aantal mensen, dat er bij betrokken is, is niettemin aanzienlijk: er zijn 30 ondernemingsraadleden en er zijn 32 groepscommissies met gezamenlijk 284 leden; daarnaast is er nog een aantal vaste commissies met taken als: verkiezingen, huisvesting, veiligheid, gezondheid en welzijn, communicatie, opleiding en vorming, personeelsvervoer, uniformen en bedrijfskleding en personeelsrestaurants.

De vertegenwoordiging in het ondernemingsraadbestel weerspiegelt in overwegende mate de aanhang van de werknemersorganisaties in het externe overleg. Volgens de bedrijfsindeling voor de verkiezingen zijn van de 30 ondernemingsraadleden er 6 aan te wijzen door het vliegend personeel, 3 door het hogere grondpersoneel en de overige 21 door het overige grondpersoneel. Van die 21 zijn er thans 12, die door het FNV kandidaat gesteld waren, 4 door het CNV, 3 door de Unie BLHP en 2 door een zogenaamde 'vrije lijst'.

Reeds een lange reeks van jaren wordt elk jaar de begroting, het meerjarenplan en het jaarverslag bij de KLM met de ondernemingsraad besproken. Krachtens de wet van 1979 wordt de ondernemingsraad nu ook geraadpleegd over belangrijke investeringen, financieringen, reorganisaties en dergelijke.

Veel aandacht geeft de ondernemingsraad ook aan zijn inspraak bij de benoemingen van commissarissen, zoals die sinds de Sructuurwet van 1971 wettelijk is geregeld.

De benoeming van een vrouw in de Raad van Commissarissen was geheel een initiatief van de ondernemingsraad; bij enkele andere benoemingen heeft de ondernemingsraad ook materiële invloed uitgeoefend op de keuze van de commissaris.

Een streven van de ondernemingsraad naar vergroting van zijn invloed blijkt uit het formuleren van enkele uitgangspunten, die hij wil hanteren ten aanzien van kan-

didaat-commissarissen die hij zou willen voordragen. Deze zouden bereid moeten zijn tot regelmatig overleg met de ondernemingsraad buiten aanwezigheid van de directie en zich aan het einde van een zittingstermijn niet herbenoembaar mogen stellen zonder dat daarover met de ondernemingsraad overeenstemming is.

Op aandrang van de ondernemingsraad zijn er ook enige afspraken gemaakt met de Raad van Commissarissen, zoals over enkele jaarlijkse bijeenkomsten van de twee raden en over toezending aan de ondernemingsraad van samenvattingen van de besluiten van vergaderingen van de Raad van Commissarissen [14].

De ondernemingsraden zijn onder de opeenvolgende wetten van 1950, 1971 en 1979 van karakter veranderd en hebben thans een meer zelfstandige, actieve rol in het bedrijfsgebeuren. Voor de toekomst mag worden verwacht, dat er nog verder aan het instituut zal worden gesleuteld. De SER-commissie Raden van Commissarissen heeft een advies samengesteld 'betreffende de samenstelling van toezichthoudende organen van rechtspersonen die een onderneming drijven', waarin vooral de vraag aan de orde is, of directe benoeming van commissarissen door de aandeelhouders en de werknemers wenselijk is (ter vervanging van het huidige coöptatiestelsel). De SER is over deze vraag niet tot een eensluidend advies gekomen. Het is mogelijk dat er een voorstel komt om de wet zo te wijzigen, dat de ondernemingsraad in de toekomst hetzij eenderde deel of de helft van de commissarissen zal benoemen. Of het verstandig is tot een zodanige wetswijziging te besluiten is een vraag, die buiten het bestek van dit artikel valt.

Werkoverleg

Werkoverleg, dat is regelmatig overleg tussen alle werknemers (met inbegrip van hun chef) die gezamenlijk een bepaalde (deel-)taak uitvoeren, onder meer over de wijze waarop het werk zal worden uitgevoerd en de werkzaamheden onderling zullen worden verdeeld, heeft een plaats gevonden in de wet op de ondernemingsraden [15], en wordt in de officële toelichting op die wet geprezen omdat het 'een belangrijke bijdrage kan leveren aan de democratisering van de onderneming'.

Ook bij de KLM zijn activiteiten op dit gebied ontwikkeld, onder meer in de Technische Dienst, het Station Schiphol en de Dienst Administratie.

Daarbij is vooral de werkwijze met 'werkgroepen' gekozen, waaraan ook deelgenomen wordt door leden van groepscommissies uit het ondernemingsraadbestel.

Werkoverleg kan in kleinere afdelingen bij een daarvoor geschikte mentaliteit van de betrokkenen een natuurlijk gebeuren zijn dat geen structurering behoeft. In grotere afdelingen kan het nodig zijn om het te organiseren.

Arbeidsduurverkorting

De aandacht voor mogelijkheden tot verkorting van de arbeidsduur is in Nederland sterk gegroeid wegens de grote werkloosheid: men hoopt dat langs de weg van korter werken een herverdeling van werk zal optreden, waardoor meer arbeidsplaatsen zullen ontstaan. Vakbonden, politici en regering denken alle in deze richting, en het Centraal Akkoord van werknemers- en werkgevers-organisaties van november 1982 bevatte ook de gedachte van inlevering van loon voor herverdeling van werk.

Korter werken met méér mensen brengt tegenover bepaalde 'inverdien-effecten' ook hogere kosten mee (bijv. werkkleding, vervoer, opleiding), zodat een evenredige inlevering van loon onontkoombaar lijkt te zijn.

Realisering van arbeidsduurverkorting is tot dusverre nog slechts in beperkte mate

tot stand gekomen. Denkbeelden daarover van werkgevers en werknemers lopen nogal uiteen, en de werkgevers verwerpen ook de gedachte, dat de overheid een collectieve, uniforme arbeidstijdverkorting zou opleggen.

In de luchtvaart met haar krappe rendementspositie is een voortdurend streven naar verhoging van de productiviteit en verbetering van de efficiency onontkoombaar. Dat wordt vertaald in toenemende automatisering en mechanisering, waardoor meer werk met minder mensen kan worden opgevangen; vaak komt dat neer op het opvangen van de groei met een gelijk blijvend aantal mensen, of minder extra mensen (the decrease of the increase). In dit verband is het streven meer banen te scheppen haast tegennatuurlijk te noemen.

Bij het vliegend personeel is de duur van het totale arbeidsleven korter dan in Nederland algemeen gebruikelijk is: de pensioengerechtigde leeftijd is voor boordwerktuigkundigen en mannelijk cabinepersoneel 60 jaar, voor vliegers 56 jaar en voor stewardessen 50 jaar. In die sector, zo kan men stellen, bestaat de arbeidsduurverkorting structureel al vele jaren.

De luchtvaart heeft nog geen antwoord op de vraag om arbeidsduurverkorting.

In de thans gemaakte CAO-afspraken is op dit gebied slechts te noemen het tijdelijk vervroegen van de leeftijdsgrens voor mogelijke vrijwillige vervroegde uittreding (VUT) met één jaar en de toekenning van enkele extra vrije dagen. Er zal over dit onderwerp nog verder moeten worden gestudeerd.

De luchthaven

In dit artikel is 'werken in de luchtvaart' begrepen als 'werken bij een luchtvaartmaatschappij'. Rondziend op een luchthaven als Schiphol ziet men vele anderen die werken in of vlak bij de luchtvaart. De luchthaven publiceert een 'Lijst van vestigingen op de luchthaven Schiphol', en die leert ons het volgende over de periferie van de luchtvaart.

Op Schiphol zijn vestigingen van 78 luchtvaartmaatschappijen, waarvan 64 lijndienstmaatschappijen, die Schiphol regelmatig aanvliegen, 6 chartermaatschappijen en 8 maatschappijen, die niet regelmatig op Schiphol vliegen.

Er zijn 11 overheidsinstanties, 8 afhandelings- en bevoorradingsbedrijven (waarvan 2 specifiek op catering-gebied), 7 benzine- en oliemaatschappijen (waarvan 4 met tankstations voor het wegverkeer), 87 luchtvrachtexpeditie-, expeditie- en overslagbedrijven, 20 reisbureaus, 9 vertegenwoordigingen van fabrikanten van vliegtuigen, motoren en onderdelen, 1 vliegtuigfabriek, 21 vertegenwoordigingen van niet bij de luchtvaart betrokken industriele ondernemingen, 20 winkels voor bezoekers en passagiers, deels in het douane-gebied, 3 restauratiebedrijven (waarvan één 18 vestigingen heeft op het vliegveld) 1 hotel, 1 rustkamercomplex, 3 banken, 6 schoonmaakbedrijven, 2 autobusondernemingen, 6 autoverhuurbedrijven, 10 aannemers- en installatiebedrijven en 7 agrarische bedrijven.

Tenslotte zijn er ook nog: de spoorwegen, 4 taxi-standplaatsen, 1 museum, 2 persbureaus, 2 luchtfotobedrijven, 2 belastingconsulenten, 5 vliegclubs, 4 personeelsorganisaties, 1 verzekeringsmaatschappij en 41 werkplaatsen, verkoopcentra en vestigingen van diverse aard.

Al deze instanties zijn gevestigd op het terrein, dat eigendom is van de NV Luchthaven Schiphol en dat door de Minister van Verkeer en Waterstaat ingevolge artikel 18 van de Luchtvaartwet als luchtvaartterrein is aangewezen.

De circa 27.000 medewerkers van bedrijven en instanties op Schiphol vervullen bij-

na allen functies, die direct of indirect, geheel of in hoge mate economisch afhankelijk zijn van de luchtvaart [15].

Denkt men aan de complementaire en afgeleide werkgelegenheid, die samenhangt met de luchtvaart en de luchthaven Schiphol, dan geven voorzichtige ramingen aan, dat circa 25% van de bevolking van de agglomeratie Amsterdam in hoge mate afhankelijk is van dit vliegveld en de luchtvaart aldaar.

Referenties

1. Cijfers ontleend aan 'World Air Transport Statistics' Nr. 27, 1982. Uitgave van de International Air Transport Association pp. 40-41.
2. Publicatie genoemd in vorige noot, blz.9.
3. Luchtvaartwet van 15 januari 1958 Stb. 47, herhaaldelijk gewijzigd. In artikel 4 van de wet de eis, dat een vliegtuig een 'geldig bewijs van luchtwaardigheid' heeft en 'in een luchtwaardige toestand' verkeert. Dit wordt uitgewerkt in de Regeling Toezicht Luchtvaart van 22 januari 1959, Stb. 67, herhaaldelijk gewijzigd. Artikel 73 e.v. geven bepalingen over de bewijzen van luchtwaardigheid en de luchtwaardige toestand.
4. De Luchtvaartwet eist in artikel 8 een bewijs van bevoegdheid voor het bedienen van luchtvaartuigen. De Regeling Toezicht Luchtvaart werkt dit uit in de artikelen 12 e.v.
5. Artikel 108A van de Regeling Toezicht Luchtvaart verplicht de ondernemer ten genoegen van de Directeur-Generaal van de Rijksluchtvaartdienst een minium aantal leden 'kajuitpersoneel' vast te stellen voor elk vliegtuigtype, 'opdat in geval van een noodlanding een veilige en vlugge evacuatie kan plaatsvinden.'
6. Een beschikking van de Directeur-Generaal van de Rijksluchtvaartdienst van 10 april 1974 geeft regels inzake de oefening van het kajuitpersoneel voor gevallen van noodevacuatie en in het gebruik van nood-uitrustings-stukken.
7. Het absolute minimum aan service biedt mogelijk 'People Express' op goedkope vluchten van Londen naar New York. Volgens een bericht in 'Handelsblatt' van 23 november 1983 werden de eerste 1½ uur van de vlucht besteed om de passageprijs van de passagiers te innen. Vervolgens kon men sandwiches, softdrinks en bier kopen. Velen brachten eigen proviand mee, en blikjes, papier en plastic bekertjes werden met een grote vuilnissemmer opgehaald.
8. De recente herdenkingsvlucht met een DC-2 als herinnering aan de 'Uiver'- vlucht van 50 jaar geleden heeft nog eens de aandacht op de Douglas-historie gevestigd. In AVIA, Nederlands-Belgisch maandblad voor de lucht- en ruimtevaart, schrijft Bart van der Klaauw een serie artikelen over de geschiedenis van de Douglas verkeersvliegtuigen.
9. Gegevens over de vliegtuigtypen ontleend aan de jaarboeken 'Jane's All the worlds aircraft', Janes Publishing Company Ltd., London.
10. Wie zich een globaal beeld wil vormen over de techniek van de luchtvaart, kan terecht bij 'Vliegen, handboek voor luchtreizigers', de Nederlandse vertaling door B. van der Klaauw van 'The Fliers Handbook'. Zomer en Keuning Boeken B.V., Ede 1979, 240 blz. .
11. De prijsontwikkeling van de vliegtuigen is overigens niet gelijkmatig verlopen: de stijging was aanvankelijk gering, maar steeg na de oliecrisis van 1973 en lag de laatste jaren in de buurt van de 15% per jaar. Wisselende dollarkoersen zijn voor niet-Amerikaanse kopers natuurlijk een additionele bron van prijsveranderingen.
12. Schriftelijke vastlegging van onderhoudsgegevens is in artikel 88 van de Regeling Toezicht Luchtvaart voorgeschreven in het kader van het overheidstoezicht op luchtvaartmaterieel.
13. De vermindering van personeelsaantallen was in sommige gevallen aanzienlijk: British Airways van 55.000 naar 35.000, Air Canada van 23.200 naar 21.000, 7 grote maatschappijen in de USA samen van 241.000 naar 225.000. Ook in Europa waren er verminderingen: Sabena van 10.000 naar 8.600, SAS van 16.400 naar 16.000, Swissair van 16.000 naar 15.700.
14. In het tijdschrift OR-Informatie van februari 1982, pag. 7-9, geeft Dr. M. Ruppert, toen commissaris van de KLM, een uiteenzetting over de situatie, die tot de afspraken tussen de RvC en de OR leidde en over deze afspraken zelf.
15. Een 'Werkgroep Economische Betekenis van Schiphol' leverde in september 1980 een rapport 'De economische betekenis van Schiphol'. In de werkgroep waren vertegenwoordigd de Gemeente Amsterdam, de Kamers van Koophandel en Fabrieken van Amsterdam en Haarlem, de N.V. Luchthaven Schiphol, het Sociografisch Bureau de Meerlanden en de Provincie Noord-Holland. Het rapport werd verspreid door het Provinciaal Bestuur van Noord-Holland. 115 blz...

16. Volgens het weekblad 'Flight International' van 14 januari 1984 noteerden de vliegtuigfabrieken gezamenlijk 229 vliegtuigbestellingen in 1982 en 252 in 1983. Ook dat laatste peil is nog laag te noemen ten opzichte van de situatie voor de jaren van depressie. Flight International, Transport Press, Sutton, Surrey, England.

Werken bij de spoorwegen

Dr. J.B. van der Kamp
N.V. Nederlandse Spoorwegen

Abstract
Working at the railways

The author describes working at the (Netherlands) railways as working in a company that can be characterized by the words 'complex', 'unique' and 'strictly programmed in its organization and functioning'.

From the point of view of working and working conditions, the complexity of railways can be indicated by various aspects. The railway system operates for both passengers and freight and for both public service and commercial functions; regional decentralization must be kept in balance with management functions on the central level; railway companies are national, but in their functioning they are part of an international transport system; railways are labour-intensive enterprises, but at the same time they may be seen as a capital-intensive industry.

The fact that railways as a special type of transport company are 'unique', have given rise from the beginning to a certain company culture of its own. Much has been changed in the course of their long history, but the reflexion of being (in the Netherlands) the sole enterprise in transport by rail can still be observed in many respects: railways and the railway people to a certain extent have their own traditions, values and norms; at the Netherlands Railways the social climate has always been typified by a high degree of social organization (membership of trade unions) and by very good relations between labour organizations and management.

In recent years however certain tensions have arisen, caused by the Government policy in the field of wages and labour conditions of the civil servants and the stipulation that Netherlands Railways' employees had to be placed in the same position.

Connected with the character of the railways as being strictly programmed in its organization and functioning, also in the activities concerning training and developing practical skills and capabilities, quality and safety are high ranking features. Due to the many specific jobs and to the specific knowledge and experience needed, railways themselves must do much on training and on personal development. Optimalization of purposes and costs is seen as a common task of both the manager who demands training of his people (by indicating the standards in relation to costs) and the manager who supplies the training (using the most suitable instruments to realize the common goal).

Enhancing the level of productivity (a.o. labour productivity) is a challenge for each European railway company. At the same time each of them is being held under high financial pressure from its Government.

In these circumstances the style of management is one of the items that ask for reconsidering and rethinking. Management by results instead of by methods ought to be a result of these special aspects of working at the railways of today and tomorrow.

Opzet

Een min of meer compleet beeld kan dit artikel in geen enkel opzicht geven, al was het maar, omdat de spoorwegen, *zo'n complex bedrijf* zijn, vanaf de eerste input tot

en met zijn laatste output. Wat wij bedoelen met complex zetten we hieronder uiteen.

Desondanks zou de lezer van mening kunnen zijn, dat complex geen adequate typering is. Typering met woorden als gecompliceerd, compleet, breed geschakeerd of geïntegreerd lijkt echter evenmin gelukkig. Daarom noemen wij toch maar uit het oogpunt van werken bij de spoorwegen, de complexiteit een eerste belangrijk kenmerk van het spoorwegbedrijf.

Als tweede belangrijke kenmerk kan worden gezien, dat het spoorwegbedrijf een *uniek bedrijf* is. Binnen Nederland bestaat er geen tweede van. Voor bedrijf en personeel is dat van wezenlijke betekenis.

Een derde belangrijk kenmerk in relatie tot het onderwerp is, dat vooral de eisen van veiligheid en stiptheid hun stempel drukken op de inrichting van het bedrijf en op de dienstuitvoering van zijn personeel. Ook om andere redenen zijn vele personeelsleden in een spoorwegbedrijf sterk op elkaar aangewezen en van elkaars werk afhankelijk. Wij zullen een aantal factoren aanstippen die voor het werken in zo'n *strak geprogrammeerd* bedrijf van belang zijn.

Met deze 3 kenmerken als hoofdingangen trachten wij een typering te geven van het werk bij NS, in het algemeen niet verder terugblikkend dan tot omstreeks 1970 en waar mogelijk iets aangevend van hoe het verder zou kunnen of moeten gaan.

Werken in een complex bedrijf

Uit het oogpunt van personeel en management noemden wij als eerste belangrijk kenmerk van het spoorwegbedrijf zijn complexiteit. Wij voeren daar de volgende redenen voor aan en vermelden enkele consequenties met betrekking tot het werken in zo'n bedrijf, i.c de NV Nederlandse Spoorwegen.

Wie werkt bij NS, werkt in een bedrijf dat niet alleen *vervoersactiviteiten* verricht met alle rechtstreeks daarmee verbonden activiteiten. Het bedrijf is tevens zelf de eigenaar van de benodigde *spoorweginfastructuur;* in alle opzichten is het ook daarvoor verantwoordelijk: van aardenbaan tot bovenleiding en beveiliging, van inkoop tot onderhoud en vernieuwing, van grondbeleid tot de stations en los- en laadplaatsen. Alle denkbare vakmanschappen treft men in het spoorwegbedrijf wel in enige vorm aan en maar weinig kennisdisciplines kunnen bij de bouw, de instandhouding en het functioneren gemist of veronachtzaamd worden.

Een grote opgave dus voor het management op alle niveaus om op zovele gebieden 'bij te blijven', ontwikkelingen goed in het vizier te houden en de beste oplossingen te vinden voor de vele zaken die op het samengaan van disciplines (elk met zijn eigen ontwikkeling) zijn aangewezen. Louter ter adstructie van dit aspect van de complexiteit zij b.v. ook de Spoorwegpolitie genoemd, die, functioneel geïntegreerd in de organisatie en in de bedrijfsuitoefening, deel uitmaakt van de 27.750 personeelsleden die NS thans telt.

Een ander aspect van de complexiteit is het feit, dat NS behalve *personenvervoer* ook *goederenvervoer* verricht. Vele NS-ers zijn dagelijks zowel voor het personen- als voor het goederenvervoer over de rail werkzaam. Veelvuldig komt het ook voor, dat personeel tijdens de loopbaan wordt overgeplaatst van de reizigers- naar de goederensector, of omgekeerd. De beide sectoren verschillen onderling zeer sterk. Zo is in het personenvervoer de klant anoniem (tenzij hij vraagt of klaagt), terwijl in het goederenvervoer als regel bekend is voor wie men vervoert en welke speciale eisen de verlader of ontvanger in binnen- of buitenland stelt aan het vervoerprodukt. Dat vraagt een geheel andere instelling van het betrokken personeel en bovendien in vele

opzichten specifieke deskundigheid en zorgvuldigheid, zoals bij het behandelen van wagens en treinen beladen met gevaarlijke stoffen. Berekend op basis van de methodiek van kostentoerekening [1] enerzijds aan de reizigers-, anderzijds aan de goederensector, zijn thans (1983) 4870 personeelsleden (c.q. mensjaren) werkzaam in de goederensector tegenover circa 22.900 in de reizigerssector. In 1970 waren die aantallen ca. 7.200 tegenover ca. 20.400. Verwacht wordt, dat het aantal werkenden in de goederensector in 1987 zal zijn verminderd tot ruim 4.050. Het moge duidelijk zijn, dat het samenlopen van beide soorten vervoer, elk met zijn eigen afwegingen en achtergronden van markten en belangen, bijzondere eisen stelt aan management en personeel om steeds het best mogelijke totaalresultaat voor klant en bedrijf te bereiken.

Daarop aansluitend moet ook de combinatie binnen één bedrijf en bij een deel van zijn personeel worden genoemd van bedrijfsfuncties die het karakter hebben van *openbare dienst* en van bedrijfsfuncties die als 'normale', zichzelf bedruipende, *commerciële activiteiten* worden uitgeoefend. Waarbij dan als vanzelfsprekend zij aangetekend, dat 'openbare dienst' (met financiële bijdragen van de overheid) allerminst markt- en marketingactiviteiten mag uitsluiten. Daarnaast is het in het kader van de Nederlandse vervoerpolitiek evenmin een gegevenheid, dat goederenvervoer over de rail zou moeten verdwijnen indien of voor zover het zichzelf niet bedruipt. Men kan het geen personeelslid kwalijk nemen als deze situaties wel eens gevoelens van schizofrenie lijken op te roepen, of aanleiding geven tot verwarring wat betreft doelstellingen en beleid van bedrijf en overheid. Nog verwarrender zou het worden als op grond van het afdekken door de overheid van exploitatietekorten een vervoervennootschap gelijk de NS zou worden gerekend tot de kwartaire sector. Toch is in enkele studies het openbaar vervoer per trein, bus, trolley, tram of metro al eens ingedeeld in de kwartaire sector, zulks op grond van een criterium, waarbij het welzijnsgerichte c.q. collectieve karakter van de dienst voorop staat [2].

Wel wordt onderkend, dat het openbaar vervoer in dat verband 'een randgeval' vormt: het is in het algemeen meer op commerciële leest geschoeid dan andere diensten in de kwartaire sector, maar 'van belang is de vraag in hoeverre de overheid belang hecht aan de beschikbaarheid van de desbetreffende diensten' [3]. Met betrekking tot de CAO voor het NS-personeel is de huidige situatie, dat zij goedkeuring behoeft van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Die goedkeuringsbevoegdheid vloeit voort uit de Tijdelijke Wet Arbeidsvoorwaarden Collectieve Sector, die ook op NS van toepassing is verklaard.

Complex zouden wij het spoorwegbedrijf ook willen noemen in die zin, dat het qua vestigingen zeer sterk *territoriaal gedecentraliseerd* is en tegelijk beleids- en bestuursmatig alle kenmerken van *centrale* leiding bezit. Wat hiervan de consequenties zijn uit het oogpunt van het werken bij NS is niet in enkele woorden aan te geven. Enkele cijfers zijn wellicht illustratief.

categorieën personeel	**1970**	**1972**	**1977**	**1982**	**1983**
lijnpersoneel					
rijdend personeel	4.901	5.001	5.310	5.978	5.753
onderhouds personeel	2.514	2.442	2.264	2.354	2.359
rayon personeel	11.079	10.434	9.457	9.222	8.973
materieel/werkplaatsen	2.942	3.022	2.865	3.133	3.021
infrastructuur	1.768	1.867	1.776	1.832	1.778
centrale diensten	4.398	4.598	4.646	5.236	5.187
totaal NS-personeel	27.602	27.364	26.318	27.755	27.071

De stijgende lijn van de personeelssterkte van de centrale Diensten in de periode 1970 t/m 1982 is een saldo van inkrimpingen en uitbreidingen die bij de diverse onderdelen plaatsvonden. De stijging vond zijn voornaamste oorzaak in de toegenomen personeelsbehoefte in de technische sectoren, in het bijzonder vanwege de grote infrastructurele werken die in deze jaren moesten worden ontworpen en uitgevoerd.

Daarnaast heeft vooral de in de cijfers centraal geregistreerde spoorwegpolitie een aanmerkelijke uitbreiding moeten ondergaan om orde, rust en veiligheid op het vereiste niveau te houden.

Om toch iets aan te duiden van de problemen die met de territoriale decentralisatie samenhangen, kan er b.v. op worden gewezen, dat NS onder 10 regionale Arbeidsinspecties ressorteert; dat het voor de Ondernemingsraad niet eenvoudig is om voldoende voeling te houden met 'het' personeel en dat het een min of meer permanent vraagstuk is, hoe verantwoordelijkheden uit doelmatigheids- en democratisch oogpunt zijn toe te delen enerzijds aan centrale niveaus, anderzijds aan de rayons en districten. Dit soort zaken waren er ook de aanleiding van, dat in 1980 tussen NS, de OR en het Koördinatieorgaan Spoorweg-vakorganisaties overeenstemming werd bereikt over een gewijzigde overlegstructuur. 'Hoofdkenmerk is, dat het overleg met het management wordt gevoerd op het niveau waar ook de besluiten worden genomen, zulks onder werking van de Wet op de Ondernemingsraden' [4]. Opmerkelijk was een gebeuren dat zich in 1982 voordeed, toen van de zijde van één van de vakorganisaties werd verlangd, dat het 'station Nijmegen' als onderneming in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden zou worden aangemerkt, waar dan een eigen OR zou moeten worden ingesteld. De gerechtelijke procedure die de betreffende vakorganisatie ter zake aanhangig heeft gemaakt is nog niet afgesloten.

Van de productiekant gezien is spoorwegexploitatie een *nationaal-gebonden* activiteit, maar vanuit de functies gezien zijn de spoorwegen onderdeel van een *internationaal* systeem. Bij NS is dat met name van belang voor het goederenvervoer per spoor: ongeveer 70% is grensoverschrijdend. In alle geledingen van het bedrijf spelen de internationale aspecten een bepaalde rol en in de personeelsgelederen moet dit aspect, van hoog tot laag, in het werk en in de opleiding verdisconteerd zijn. Voor het grootste deel fungeert de dagelijkse praktijk als leermeester en de gemiddelde spoorman en -vrouw zal het weinig interesseren, dat er op dit gebied ook speciale opleidings- en vormingsactiviteiten van de samenwerkende Europese spoorwegmaatschappijen plaatsvinden. Die activiteiten zijn georganiseerd in het kader van de Internationale Spoorweg Unie (UIC, Parijs). Daarnaast kan ieder jaar een klein aantal personeelsleden uit de hogere geledingen van de spoorwegmaatschappijen deelnemen aan een speciale cursus van enkele weken waarvan de organisatie is ingebed in het werk en de doelstellingen (Europese integratie) van het Europa College te Brugge, opgericht in 1950. Bovendien zijn er bilaterale afspraken voor uitwisseling van hoger gekwalificeerde personeelsleden die incidenteel bij de zustermaatschappij met een bepaalde studieopdracht worden gestationeerd. NS maakt van elk van deze mogelijkheden regelmatig gebruik.

Meer algemeen zijn de werkzaamheden die op personeelsgebied worden verricht in de permanente werkverbanden van de UIC. De veiligheid in het werk en medische aspecten nemen daarbij de belangrijkste plaats in. Al het werk, dat in UIC-verband op het technische vlak is verricht om de beschikking te krijgen over een internationaal uniform systeem van automatische koppeling van goederenwagens, is in de eerste plaats ontsproten aan de behoefte, het werken op de rangeerterreinen veiliger te ma-

ken. Dat ontwikkelingswerk is nu al geruime tijd achter de rug. Dat het (nog) niet tot algemene invoering is gekomen, had en heeft andere oorzaken, voornamelijk liggend op het vlak van de rentabiliteit. Ook zaken die op kennis en kunde van management en organisatie in meer fundamentele zin betrekking hebben, vinden binnen de UIC behartiging.

Spoorwegmensen heten 'cheminots', ongeacht de nationaliteit die zij hebben. Zij voelen zich aan elkaar en aan elkaars bedrijven verwant.

Op verschillende terreinen, waaronder de sportbeoefening, zijn er internationale personeelsverenigingen en ook het bereizen van elkaars netten (b.v. in vakantietijd) zal er toe hebben bijgedragen, dat men zich tot ver over de eigen landsgrenzen als vakgenoten ziet.

Spoorwegbedrijven zijn *arbeidsintensief* en in zekere zin tegelijk *kapitaalintensief*.

Blijkens de Verlies- en Winstrekening van NS over 1982 bedroegen de lonen plus sociale kosten in dat jaar rond *f* 1580 miljoen, zijnde 58,4% van de totale kosten ad *f* 2709 miljoen (alle afschrijvingen berekend op vervangingswaarde). De afschrijvingen (*f* 340 miljoen) en de interest (*f* 130 miljoen) waren daarin begrepen voor *f* 470 miljoen, waarmee de kapitaalkosten uitkwamen op 17,3%. Aan overige exploitatiekosten werd *f* 658 miljoen (24,3%) geboekt. Van de totale kosten was het aandeel van de arbeids- en kapitaalkosten dus niet minder dan 75,7%. Twaalf jaar eerder, in 1970, beliepen de afschrijvingen en de interest tezamen 16,2% van de totale kosten. Het aandeel van de personeelskosten bedroeg toen 58,7%. In totaal derhalve 74,9%. Er hebben zich in de afgelopen jaren dus geen grote verschuivingen in dit opzicht voorgedaan. Ter vergelijking moge nog dienen, dat de afschrijvingen bij de NS-meerderheidsdeelnemingen in het personenvervoer (streekbusondernemingen) in 1970 ongeveer 8,5% vormden van de totale kosten van die ondernemingen, een percentage dat toen overeenkwam met 13,2% (uitsluitend afschrijvingen) bij NS.

Werken in een uniek bedrijf

Ondenkbaar is het niet, dat op één dezelfde spoorweginfrastructuur twee of meer railvervoerondernemingen hun vervoersbedrijf uitoefenen. De praktijk is echter anders. Behalve eigenaresse, is de NV Nederlandse Spoorwegen tevens de enige exploitant van het Nederlandse spoorwegnet.

Dientengevolge vallen spoorwegonderneming en vervoertak spoorwegen samen. De NV Nederlandse Spoorwegen is voor Nederland dus letterlijk uniek: 'de toegang tot de sporen is verboden'. Deze situatie is niet de enige oorzaak, maar vormt mede een verklaring van kenmerkende verschijnselen ten aanzien van de bedrijfscultuur, de hoge organisatiegraad en het georganiseerd overleg over de arbeidsvoorwaarden e.d., de arbeidsvoorwaarden zelf en de rechtspositie van het personeel. Wij stippen hieronder een aantal aspecten van deze verschijnselen aan. De specifieke opleidingsbehoeften, die daar ook toe behoren, bespreken wij in het kort onder het hoofdstuk 'Werken in een strak geprogrammeerd bedrijf'.

Hoe belangrijk naast het bestuur en de organisatiestructuur de *bedrijfscultuur* voor NS ook is, in enkele regels laat zij zich niet omschrijven. Bedrijfscultuur heeft immers betrekking op merendeels ongeschreven waarden en normen, die zeker bij de spoorwegen voortkomen uit tradities en, daarmee verbonden, uit de feitelijke positie van het bedrijf in zijn omgeving. Werken bij de spoorwegen is in de beleving en ervaring altijd geweest een werken in een bedrijf, dat behoort tot de nationale waarden die eigen zijn aan een erfgoed van generaties, appelerend aan gevoelens van kracht,

romantiek, onvergankelijkheid en gepaste trots. Hoofdkenmerk van de positie van het bedrijf in zijn omgeving is, dat er nationaal geen concurrerend spoorwegbedrijf is en dat internationaal het accent veel zwaarder ligt op gezamenlijkheid dan op onderlinge concurrentie. Internationaal zijn er gevoelens van familieverwantschap; nationaal is er – ondanks 'culturele' verschillen tussen 'de lijn' en 'de Hoofdgebouwen' een sterk saamhorigheidsgevoel. In de statuten van NS wordt zelfontplooiïng, welzijn en welvaart van NS als werkgemeenschap op één lijn gesteld met doelmatige bedrijfsvoering. Het Sociaal Statuut (daterend van 1972 en herzien in 1982) kan worden gezien als een intentieverklaring over het te voeren sociaal beleid. De Hoofddirektie en de erkende vakverenigingen gaven en geven er mee te kennen, wat naar gezamenlijk oordeel de hoofdthema's zijn van dat beleid. Die thema's vinden hun uitwerking in concrete beleidsmaatregelen en activiteiten. De Wet op de Ondernemingsraden is de basis voor de OR en de vele Overlegorganen die het bedrijf kent. De bedrijfsdemocratisering heeft de scherpe kanten afgeslepen van de vanouds tamelijk strenge en op enigszins militaire leest geschoeide stijl van bedrijfsvoering. Inspraak, overleg, participatief leiderschap, begeleiden, probleemverhelderen en motivatie zijn tussen de jaren '65 en '75 belangrijke begrippen en activiteiten geworden. Zij leidden tot veranderingen in de bedrijfscultuur; de periode van de nog groeiende economie bood er de mogelijkheden voor. Het zijn belangrijke en positieve ontwikkelingen geweest, die uiteraard ook nadelen inhielden. Die nadelen lagen vooral in ondoorzichtiger besluitvorming, grotere vrijblijvendheid ten aanzien van beslissingen en hun realisering, verzwakking van taakgericht leidinggeven. Inmiddels is de periode van economische groei en relatief ruime budgettaire mogelijkheden omgeslagen in economische teruggang en krappere tot zeer krappe budgetten. Eisen van heroverweging kunnen niet worden genegeerd, evenmin als de grotere druk om alle processen naar kosten, tijd en kwaliteit beheerst te laten verlopen of van andere prioriteiten te voorzien. Het zijn ontwikkelingen die hun invloed zullen hebben op de bedrijfscultuur, op werkmethoden en organisatie, op het geheel dat met het functioneren van personeel en management te maken heeft. Daarnaast heeft de voorgaande automatisering van allerlei bedrijfsprocessen of onderdelen daarvan invloed op de bedrijfscultuur en wel in zeer ruime zin. Automatisering zal waarschijnlijk uniformering van werkzaamheden in de hand werken. Onderscheiden vallen weg, er komen steeds meer operatingachtige functies in de bedrijven en de samenleving en mogelijk komt er ooit een tijd waarin de treinmachinist zich maar nauwelijks meer onderscheidt van een operator in een chemische industrie. Zou hij dan nog 'meester' heten?

Van ouds heeft voor de spoorman gegolden, dat hij gezagsgetrouw was, gedisciplineerd en gericht op stiptheid, veiligheid en hulpbereidheid.

Lange jaren was het voor een sollicitant een pré als hij familieleden had bij het spoor of daar werkzaam waren geweest. Men wist dan van huis uit waar het op aan kwam, wat het is om – deels over het gehele etmaal verdeeld – onregelmatige diensten te hebben en dat een baan bij het spoor wel zekerheid geeft, maar voor velen ook overplaatsingen met het hele gezin impliceert. Om deze reden werden de spoorwegen wel eens een familiebedrijf genoemd. De onderlinge verbondenheid is ook altijd in het vakbondswerk tot uiting gekomen. Sinds in 1919 spoorvakverenigingen werden erkend als gesprekspartners namens het georganiseerde personeel, is de *organisatiegraad* bij de spoorwegen altijd zeer hoog geweest, tot in de zeventiger jaren rond de 80%.

Na de twee stakingen in 1903 werd een stakingsverbod van kracht, doch werd ook

een regeringscommissie ingesteld tot onderzoek bij de spoorwegen. Dat onderzoek gaf tot belangrijke sociale verbeteringen aanleiding. Het van 1919 daterend overleg groeide allengs uit tot onderhandelen. Meer dan een halve eeuw hebben de vakverenigingen hecht samengewerkt in de zogeheten Personeelraad.

Dit *georganiseerd overleg* was na verloop van tijd zo veelomvattend geworden, dat, toen in 1950 de Wet op de Ondernemingsraden werd ingevoerd, NS van de SER ontheffing verkreeg van de verplichting een OR in te stellen. In 1964 werd de eerste CAO voor NS afgesloten.

Halverwege de zestiger jaren constateerden Personeelraad en bedrijfsleiding, dat naast het overleg van – per definitie externe – vakverenigingen met de bedrijfsleiding, behoefte was ontstaan aan mogelijkheden voor medezeggenschap binnen de onderneming. Sindsdien bestaan bij zeer vele bedrijfsonderdelen 'overlegorganen', samengesteld uit gekozen personeelsleden met voorzieningen en bevoegdheden zoals de Wet op de Ondernemingsraden die kent.

De structuur van het overleg tussen bedrijfsleiding en de door de werknemers gekozen vertegenwoordigers werd in 1970 verder ontwikkeld door het instellen van de Ondernemingsraad. Ontwikkelingen leidden er verder toe, dat in 1979 de Personeelsraad plaats maakte voor een minder hechte samenwerking onder de naam Koördinatieorgaan Spoorweg-vakorganisaties, de KSV.

De OR behartigt belangen met betrekking tot arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake advies, instemming en informatie. De KSV behartigt belangen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden (onderhandelingen met de directie over CAO, Reglement Dienstvoorwaarden en arbeids- en russtijden) en van individuele belangen van leden van vakverenigingen. Het was toeval, dat nu juist ook in 1979 het stakingsverbod voor spoorwegpersoneel werd ingetrokken. Dat hield eerder verband met het EEG-beleid terzake.

De stakingen resp. vakbondsacties die NS in '80, '82 en '83 gekend heeft, zijn geen breuk geweest in het gunstige sociale klimaat dat NS door de jaren heen heeft gekend. De acties waren immers niet tegen de werkgever doch tegen het arbeidsvoorwaardenbeleid van de rijksoverheid gericht. Al met al een moeilijke periode voor alle partijen, de klant niet uitgezonderd.

De *rechtspositie* van het spoorwegpersoneel steunt primair op het Reglement Dienstvoorwaarden, welk reglement gezien kan worden als de tegenhanger van het na 1903 ingestelde stakingsverbod. Voor de *arbeidsvoorwaarden* is de CAO het belangrijkste instituut. Wat wij zeer in het kort daarover willen opmerken – i.c. wat arbeidsvoorwaarden en CAO betreft – doet de vraag rijzen, of op dit punt het einde in het zicht komt aan het werken in een uniek bedrijf.

Wij denken hierbij aan het hete hangijzer van het verplicht trendvolgerschap dat – naar o.m. blijkt uit het NS-jaarverslag '82 – door NS wordt afgewezen; het houdt ten aanzien van zeer wezenlijke zaken een inbreuk in op het eigen sociaal beleid. NS is van oordeel dat de ontstane situatie over het verplicht trendvolgerschap en wat daarmee annex is, zodanig moeten worden hersteld, dat – 'hetzij op basis van een centraal akkoord over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen, hetzij op basis van bij wettelijke maatregel te stellen algemene kaders – in vrijheid met de sociale partners over de invulling daarvan kan worden onderhandeld'.

Tegelijk echter wordt gereleveerd, dat in het nastreven van i.c. arbeidstijdverkorting en herverdeling van arbeid de belangenbehartiging van de vakverenigingen zich

tot anderen dan de werknemers in de betrokken bedrijfstak of het betrokken bedrijf verbreedt.

En ten aanzien van beide, overheid en vakverenigingen, merkt NS op: 'De mate waarin het management van een onderneming in staat is zijn sociaal beleid te profileren neemt af naar mate de bemoeienis van overheidswege toeneemt en de belangenbehartiging door de vakverenigingen zich verbreedt', met de toevoeging, dat zulks voor NS in het bijzonder geldt.

Het in eigen verantwoordelijkheid kunnen profileren van het sociaal beleid als geïntegreerd onderdeel van het gehele bedrijfsbeleid is misschien verleden tijd; de tijdelijke wet inzake het verplicht trendvolgerschap is inmiddels verlengd tot 1 april 1985. De toekomstige tijd staat nog in het teken van grote onzekerheid.

Intern laat NS zich er veel aan gelegen liggen om te voldoen aan eisen die de tegenwoordige tijd stelt en die voor de toekomstige tijd vrijwel zeker te verwachten zijn.

Als voorbeelden noemen wij het streven om het vrouwelijk deel van het personeel te vergroten, het in opbouw zijnde systeem van loopbaanontwikkeling (met name ook voor het personeel met hoger beroepsonderwijs als vooropleiding) en de invoering van deeltijdarbeid.

Het vrouwelijk deel van het personeel is gestegen van 6,8% in 1960 tot 8,4% thans.

NS kan en wil zich niet onttrekken aan de ontwikkelingen die zich b.v. ten aanzien van de *emancipatie* in de samenleving voordoen. Eind '83, begin '84 is bij NS een emancipatiebeleid vastgesteld. Doelstelling ervan is het wegnemen van belemmeringen en het bevorderen van mogelijkheden voor vrouwen, opdat gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt bereikt. Het NS-beleidsplan emancipatie kent drie subdoelstellingen.

Ten eerste: het nastreven van een (meer) gelijke verhouding van het aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers, verdeeld over de verschillende functies, taakgroepen en Diensten (emancipatie in kwantitatieve zin).

Ten tweede: het bevorderen van plaatsings-, ontwikkelings- en ontplooiïngsmogelijkheden voor vrouwelijke werknemers (emancipatie in kwalitatieve zin).

Ten derde: het vormen en ontwikkelen van emancipatiebewust gedrag en een emancipatiebewuste houding bij degenen die aan het beleid gestalte moeten geven, zoals chefs, personeelsfunctionarissen en personeelsleden (emancipatie in culturele zin).

NS stelt zich op het standpunt, dat emancipatiebeleid tevens een integraal onderdeel dient te zijn van het sociaal beleid. Concrete maatregelen zijn inmiddels ingevoerd met betrekking tot personeelsplanning, werving, selectie, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, onderzoek, vorming, opleiding en voorlichting.

Bedoeld beleidsplan bevat ook een zinsnede, dat vormen van loopbaanbegeleiding, met name voor vrouwen, een extra aandachtpunt dienen te zijn voor het betrokken management. In het algemeen heeft NS de laatste jaren in toenemende mate aandacht geschonken aan *loopbaanontwikkeling* en opvolgingsvraagstukken. Het unieke karakter van het spoorwegbedrijf maakt dat extra noodzakelijk en biedt daar relatief goede mogelijkheden voor omdat men, eenmaal werkzaam bij het spoor, het bedrijf niet spoedig verlaat.

Om ons te beperken tot de grote categorie van personeel met een hogere beroepsopleiding, merken wij op, dat in 1979 besloten is ook voor dat personeel een systeem van loopbaanontwikkeling in te voeren met een tweeledig doel, namelijk het ontwikkelen van loopbaanmogelijkheden met een concreet perspectief, gebaseerd op eigen

voorkeur, capaciteiten en beschikbare plaatsen en tevens het verzekeren van de continuïteit in de bezetting. Onderling verwante functies worden zoveel mogelijk in loopbaangroepen ondergebracht met de bedoeling, dat binnen elke groep inderdaad een normale loopbaan mogelijk is. Alleen onder bepaalde voorwaarden zal men buiten de eigen loopbaangroep kunnen solliciteren. Het systeem moet zoveel mogelijk in staat stellen vacatures planmatig aan te vullen. Voor specialistische functies kunnen bijzondere bepalingen gelden om de continuïteit in de bezetting te waarborgen. Voor NS als geheel zijn de HBO-functies globaal te onderscheiden in de vakgebieden exploitatief, technisch en administratief ondersteunend.

Voor *deeltijdarbeid* bestaat onder het NS-personeel veel belangstelling. Het aantal personeelsleden dat reeds in deeltijd werkt is niettemin nog erg beperkt, namelijk 350. Dat hun aantal in 1983 minder sterk steeg dan in 1982 moet waarschijnlijk worden toegeschreven aan de mogelijke arbeidstijdverkorting en de kortingen op de inkomens. Bij de inpassing van deeltijdwerk(st)ers in het werk en in de werksituatie blijken zich vrijwel geen moeilijkheden voor te doen. In overleg met de vakorganisaties is wel een zekere flexibiliteit ingebouwd om zoveel mogelijk te voorkomen, dat productiviteitsverliezen zouden ontstaan, terwijl van NS juist de uiterste inspanning wordt verwacht om aan de financiële taakstellingen te kunnen voldoen. NS zal zijn beleid op dit gebied opnieuw bezien zodra er meer duidelijkheid zal zijn over een eventuele (landelijke) arbeidsduurverkorting en over overheidsmaatregelen op het gebied van de deeltijdarbeid.

Werken in een strak geprogrammeerd bedrijf

De geaardheid van een bedrijf bepaalt de geaardheid van de mensen die er werken en daarmede ook bepaalde grondtrekken van het management. Het spoorwegbedrijf kent vele functies die grote verantwoordelijkheid vragen (gezien de risico's) op betrekkelijk laag niveau, gekoppeld aan gelimiteerde bevoegdheden; personeel heeft weinig vrijheidsgraden van handelen (railgebondenheid, reglementering en voorschriften, veiligheidssystemen, etc.); ook de landelijke gespreidheid dwingt tot regels en uniformiteit; lange tijd bestond een stelsel van rangen en uitmonstering terwille van de herkenbaarheid (de hoofdstationchef was driebander). En om uiterst summier de aard van het product te typeren: het spoorboekje klopt niet grotendeels maar volledig; de vertrektijd is niet ongeveer 16.03, maar exact drie over vier; gevaarlijke stoffen mogen niet redelijk veilig, maar moeten uiterst veilig worden vervoerd. Voor de personeelsopleiding bij NS zijn dit belangrijke factoren. Het feit, dat spoorwegmensen werken in een strak geprogrammeerd bedrijf waarbij veiligheid en kwaliteit voorop staan, is bepalend voor de selectie en voor de opleiding en vorming van het personeel. Voor het management kan men het één der randvoorwaarden noemen, waartoe overigens verschillende andere zaken behoren, waaronder – en niet in de laatste plaats – de banden van het spoorwegbedrijf (zowel procedureel als beleidsmatig) met de eigen nationale overheid.

De circa 27.500 NS-ers zijn in een zeer groot aantal min of meer verschillende functies werkzaam. Een groot deel daarvan eist een bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheid die niet buiten het bedrijf verkregen kunnen worden. Ook in dat opzicht is NS een uniek bedrijf.

Er worden hoge eisen gesteld aan de eigen *opleiding*. In de afgelopen 5 jaar verlieten gemiddeld per jaar 1600 mensen het bedrijf en kwamen 1800 het bedrijf binnen.

Ieder vertrekkend personeelslid veroorzaakt een functieverandering voor ruw ge-

nomen 4 anderen, de nieuwkomer niet meegerekend. De 1600 vertrekkenden zijn er de oorzaak van, dat jaarlijks ruim 8000 mensen een nieuwe job bij NS beginnen. Globaal geschat bestaat per jaar voor een zelfde aantal NS-ers behoefte aan herscholing, bijscholing of omscholing.

NS is een opleidingsintensief bedrijf. Bij de centrale opleidingsafdeling met zijn 5 nevenvestigingen zijn thans dagelijks ruim 1000 NS-ers in opleiding en daarnaast 750 binnen hun eigen bedijfsonderdeel. Daarbij komen dan nog de personeelsleden die gebruik maken van externe opleidingsinstituten. Per jaar besteed NS per werknemer gemiddeld *f* 4300,– aan opleiding. Het totaal aan opleidingskosten (incl. de lonen van de cursisten) bedraagt circa *f* 120 miljoen per jaar, zijnde 4,6% van de totale kosten of 7,5% van de personeelskosten. De opleiding is dus een kostenfactor van betekenis.

Heroverwegen van doelstellingen en middelen en van hun onderlinge verbanden in termen van baten en kosten strekt zich ook uit tot de opleiding. Eén der vragen daarbij is, of het management duidelijker ware te confronteren met de kosten van opleidingsactiviteiten.

Welk deel van het budget meent het management van verschillende bedrijfsonderdelen te moeten besteden aan de opleiding van zijn personeel? Moet er wel opgeleid worden en zo ja, in welke mate en met welke prioriteiten? Daarnaast vraagt de opleidingsefficiency de aandacht (simulatie en computer-ondersteund opleiden).

Kan voorts wellicht beter worden geprofiteerd van de ruimere arbeidsmarkt door bij de externe werving meer dan voorheen gerichte opleidingseisen aan sollicitanten te stellen? De antwoorden op dit soort vragen behoeven geen breuk teweeg te brengen met het in 1981 nieuw geformuleerde opleidingsbeleid. Kern van dat beleid is namelijk reeds, dat de verantwoordelijkheden van het management van de NS-Diensten en die van de centrale opleidingsafdeling zo scherp mogelijk worden afgebakend.

Het management is verantwoordelijk voor het aangeven van de behoeften en de centrale opleidingsafdeling voor de kwaliteit van de verlangde opleiding, met dien verstande, dat nu meer expliciet het verband aan de orde is tussen kwaliteitsniveau en kostenniveau. Dat opleidingen tot de belangrijkste tools of management behoren, is buiten kijf. Het gaat om het verkrijgen van het hoogste leerrendement tegen de kosten die men maximaal wil maken.

Het is geen eenvoudige opgave in een tijd van veelsoortige en ingrijpende veranderingsprocessen buiten en binnen het bedrijf een goed evenwicht te vinden tussen taakgericht en mensgericht *management*.

Te moeilijker, maar ook te belangrijker is dat in een zo strak geprogrammeerd bedrijf als de spoorwegen. Duidelijkheid in taakstellingen en punctualtiteit in de uitvoeringsprocessen vragen om een taakgerichte managementstijl. Optimale samenwerkingsresultaten, uitgaande van gerechtvaardigde behoeften aan persoonlijkheidserkenning, aan participatie en aan eigen verantwoordelijkheidsruimte, vragen om een mensgerichte stijl van leidinggeven. Beide hebben uiteraard ook hun consequenties voor de organisatie. Een evenwichtige managementstijl moet aan een aantal criteria voldoen. Voor het spoorwegbedrijf zouden wij hier met name willen noemen de veiligheid, de kwaliteit en de productiviteit. Op elk van de niveaus worden de opgaven en de speelruimten van het management in de allereerste plaats door deze criteria, in hun onderlinge samenhang, bepaald.

Nog minder dan met kwaliteit (vooral frequenties en betrouwbaarheidsgraad) mag met veiligheid worden gemarchandeerd. Hoe mensgericht men zijn stijl van management ook zou willen kiezen, beide dienen aan strakke normen te voldoen, beide die-

nen systematisch beheerst en bij de tijd te worden gehouden en over beide moet vanuit alle managementniveaus verantwoording afgelegd kunnen worden. Er wordt bij NS veel over gedacht (en aan gedaan), om werkbare syntheses te vinden tussen de eisen van het werk (de taak), de wensen, eisen en verwachtingen van de mens (het team) en de afstemming tussen het feitelijke en het gewenste fuctioneren (de toekomst). De nadruk moet vallen op de combinatie van deze drie aandachtsvelden. Wie het bij NS als volgt uitdrukt, lijkt weinig tegenspraak te kunnen ontmoeten: 'Voorschriften en regels geven geen beeld van de toekomst; collectieve normen en gebruiken houden geen rekening met de motieven en belangen van het individuele teamlid; procedures en geautomatiseerde systemen houden geen rekening met de unieke samenwerkingskarakteristieken van een bepaald team'.

Men behoeft niet zijn toevlucht te zoeken in hetgeen 'de vermaatschappelijking van de onderneming' wordt genoemd, om voor het spoorwegbedrijf in zijn huidige functies en financiële positie te kunnen vaststellen, dat naast *veiligheid* en *kwalteit* en *productiviteit* een belangrijk criterium is. Ons beperkend tot de arbeidsproductiviteit, zal het duidelijk zijn, dat het gaat om het bereiken van de best mogelijke synthese.

Hoe belangrijk het ook is om de inputfactor arbeid maximaal te laten bijdragen aan de toegevoegde waarde van de bedrijfsactiviteiten als geheel, de beide andere criteria stellen eisen die daarmee strijdig kunnen zijn. Als veiligheid extra mankracht vraagt en als kwaliteit ook leegloop impliceert, dan betekent dat een druk op de arbeidsproductiviteit. Vraagt omgekeerd de financiële situatie om verhoging van de arbeidsproductiviteit, dan kan dat beperkingen impliceren voor plannen op het gebied van beveiliging en kwaliteitsniveau. Het feit blijft echter bestaan, dat met het wegvallen van de bedrijfseconomische rentabiliteit als hoofdcriterium, meer aandacht moet worden geschonken aan productiviteitsmaatstaven. Voor het spoorwegbedrijf als geheel laat de arbeidsproductiviteit zich moeilijk meten. Onderstaande cijfers geven een indruk van het verloop van de arbeidsproductiviteit bij NS in de voorgaande jaren. Ter toelichting diene, dat treinkilometers per personeelslid een maatstaf zijn van technische aard (het aangeboden product). Eenheidskilometers (de som van reizigers- en tonkilometers) per personeelslid zijn een maatstaf van economische aard (het verkochte product). Netto arbeidsuren zijn de bruto- cijfers minus ziekte- en verlofdagen.

	'72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
treinkm per werknemer	3830	3930	4020	3970	4000	4070	4090	4070	4090	4030
eenheidskm per werknemer	402	429	449	419	406	408	419	449	448	449
reizigerskm per netto arbeidsuur	·	·	·	·	226	223	230	242	247	244
tonkm per netto arbeidsuur	·	·	·	·	311	341	365	436	422	400

Vergeleken met 9 andere Westeuropese spoorwegmaatschappijen slaat NS wat de arbeidsproductiviteit op basis van treinkm betreft veruit het beste figuur, voornamelijk als gevolg van de hoge treindichtheid in ons land. Op basis van de verkochte prestaties (eenheidskm) neemt NS na Zweden en Frankrijk de derde plaats in; daarop volgen Zwitserland en W.-Duitsland. De cijfers laten zien, dat de arbeidsproductiviteit bij NS zich de afgelopen jaren in een langzaam stijgende lijn heeft bewogen.

Vergroting van de productiviteit is voor de spoorwegen één der belangrijkste opgaven. Dat geldt voor NS niet minder dan voor de andere Europese spoorwegbedrijven. Alle realiseren zij zich de belangen die op het spel staan. In 1983 bleek dat op een tweedaags internationaal spoorwegsymposium dat geheel aan dit onderwerp was gewijd. De informatie-uitwisseling en de gedachtenvorming waren bij die gelegenheid niet speciaal op de arbeidsproductiviteit gericht. Het vraagstuk was in de meest algemene zin aan de orde: meer doen met minder, met nadruk op de kostenniveaus. Een aantal van de hierboven aangestipte zaken kwam begrijpelijkerwijs toch ook op bedoeld symposium voor het voetlicht.

Productiviteitsmanagement was het centrale thema en de veranderingen die voor het effectueren van productiviteitsverbetering nodig zijn, werden aangeduid als 'management by results instead of by methods'. Dat veronderstelt, dat aan een aantal essentiële voorwaarden wordt voldaan. Deels liggen die in het vlak van de bedrijfscultuur; eisen van vernieuwing dienen te worden onderkend en erkend; productiviteitsbesef dient een geïntegreerd en permanent herkenbaar onderdeel van de bedrijfscultuur te zijn. Productiviteitsverbetering vraagt ook betere informatiesystemen, zowel terwille van reële taaktstellingen als voor het kunnen bepalen en beoordelen van de resultaten. Het uiteindelijke doel blijft het totaal-resultaat; de productiviteitsdoel- en taakstellingen moeten echter aangrijpen bij de afzonderlijke elementen van de bedrijfsvoering, met inachtneming van de onderlinge samenhangen en beïnvloedingen.

Dat het spoorwegbedrijf in dit artikel wordt getypeerd als een complex, uniek en strak geprogrammeerd bedrijf mag in geen enkel opzicht worden uitgelegd, als zouden spoorwegbedrijven zich in de luwte van tijdsverschijnselen en trends gevrijwaard mogen wanen voor samenlevingsontwikkelingen die er zijn en verwacht kunnen worden. Werken bij de spoorwegen heeft wel bijzondere kenmerken; er gelden geen bijzondere maatstaven voor.

Referenties

1. De kosten van het goederenvervoer van NS zijn de kosten die ten behoeve van dat vervoer zijn en worden toegevoegd aan de kosten welke veroorzaakt zijn en worden door het personenvervoer van NS.
2. Aldus Bulletin nr. 2 (1980) 'Project personeelsvoorziening kwartaire sector' ('De kwartaire sector in de jaren tachtig') van het Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Planbureau.
3. Publicatie onder noot[1], pag. 135.
4. Jaarverslag 1982 NV Nederlandse Spoorwegen.

Werken in het beroepsgoederenvervoer over de weg

Mr. W.L. VERHOEFF
Nationale Organisatie voor het Beroepsgoederenvervoer Wegtransport NOB

Abstract
Work in professional Road Transport

In this article the social position of the individual employee in the individual firm is discussed.
a. The facets of the social position in the firm.
b. What is the influencing factor.

The social policy of the firm is an integrated part of the total policy of the firm and this is expressed in the aims and scope of the firm.

Five main areas are distinguished, such as work environment, working conditions and quality of work.

In these areas a number of important items are discussed and these items are related to productivity in road transport.

There is an increasing individualization of social policy and this is discussed in relation to:
1. The management of the firm;
2. The employees of the firm;
3. The organizations of employers and of labour;
4. The Government.

The following conclusions are drawn:
- The development of social policy is the responsibility of the individual firm. This implies a differing role for the employers organizations, the Labour organizations as well as for the Government.
- The realization of social policy in the firm is dependent on the responsibility of the employer and the employee as regards the aims and scope of the company.
- The changes will increase the need for information and consultation.

Inleiding

Uit de veelheid van zaken, waaraan het management van wegvervoerbedrijven haar aandacht moet schenken bij de realisering van de bedrijfsdoelstelling, zal in het kader van dit themanummer een aandachtsveld nader worden belicht, en wel: het sociaal beleid.

Het kiezen van een zo breed uitgangspunt lijkt zich niet geheel te verenigen met het eigenlijke onderwerp: 'werken in vervoer' zeker niet als hieronder zou worden verstaan een beschrijving van de factor arbeid in het beroepsgoederenvervoer over de weg.

Dit laatste immers zal doen vermoeden dat het hier zou gaan om een benadering van een statisch gegeven, dat al ras aanleiding zou kunnen zijn tot kwalitatieve uitspraken, alsmede dat arbeid als factor bezien zou kunnen worden los van andere factoren die een wezenlijk onderdeel vormen van het ondernemen.

Bespreking van het onderwerp: Sociaal beleid in de bedrijfstak, zal mede gelet op het aantal toebedeelde pagina's als te ambitieus kunnen worden aangemerkt. Zeker

als bezien wordt in welke 'geringe' mate zulks onderwerp van overleg in de bedrijfstak in haar totaliteit, waaronder niet in de laatste plaats tussen de sociale partners, is geweest. Dit betekent overigens niet dat er geen sprake zou zijn van gericht sociaal beleid in de bedrijven en de bedrijfstak al dan niet op deelterreinen.

Een explicite formulering van ideeën over sociaal beleid in de bedrijven en de bedrijfstak danwel van de gezamenlijke beleidsbepaling, geaccordeerd tussen werkgevers en werknemers is in onvoldoende mate aanwezig. Toch zal deze noodzakelijk zijn om ontwikkelingen te kunnen volgen, te kunnen coachen en zelfs te kunnen entameren.

Spreken over sociaal beleid betekent spreken over ontwikkelingen. Hiermee is dan tevens de tweede bemoeilijkende factor met betrekking tot de themabehandeling aangeduid.

Een derde complicatie vormt het gegeven, dat, indien het onderwerp sociaal beleid aan de orde is, eigenlijk zou moeten worden aangegeven wat wordt verstaan onder sociaal beleid.

Gegeven de hoeveelheid van pogingen tot definiëring van dit begrip en gegeven de wens om de verdere gedachtenuitwerking niet op voorhand te doen verzanden in een discussie over een definitie zal in het kader van dit themanummer volstaan worden met de behandeling van een aantal elementen die een wezenlijke aandacht in het kader van sociaal beleid behoeven.

Alvorens op het thema als zodanig in te gaan is een gedeeltelijke verkenning van de bedrijfstak beroepsgoederenvervoer over de weg aan de hand van enige feitelijke gegevens noodzakelijk.

(Aangetekend moet worden dat met betrekking tot een aantal gegevens volstaan dient te worden met ramingen).

Enige gegevens

- Per 31-12-1982 7578 ondernemingen werkzaam in het beroepsgoederenvervoer over de weg. 65% Daarvan behoorde tot de categorie 1 tot 4 wagenbedrijven. Iets minder dan 15% van de ondernemingen beschikte over 10 of meer voertuigen. 0,65% Ofwel 49 bedrijven beschikte over 50 of meer voertuigen.
- In die ruim 7500 bedrijven werken ongeveer 71000 mensen, waarvan 47000 chauffeurs. Van deze chauffeurs waren er 36000 in loondienst.
- Het is een normaal verschijnsel, dat in de kleinste bedrijven de ondernemer ook zelf als chauffeur medewerkt. In de praktijk blijkt echter dat in bedrijven waar 5 of meer personen werkzaam zijn de ondernemer over het algemeen niet meer zelf als full-time chauffeur optreedt. Van het totaal aantal in de bedrijven werkzame personen werkt 75% in bedrijven met 10 of meer mensen; voor personen in loondienst is dat zelfs 80%.
- Indicaties voor een grove vaststelling van de populatie levert de indeling in procenten volgens de tabel op pagina 183.

De huidige CAO geeft al de mogelijkheid om per onderneming normeringsregelingen te treffen, die getoetst worden door werkgevers- en werknemersorganisaties. Een verantwoorde, verdere uitbouw hiervan lijkt zeker mogelijk.

- Gemeten naar het totaal aantal ondernemingen is een groot aantal familiebedrijf. Van het totaal aantal directeuren/eigenaar en hun medewerkende gezinsleden is 70% werkzaam in de bedrijven met minder dan 10 werkzame personen. In de laatstge-

Aantal werkzame personen	1-9	10-49	meer dan 49
rijdend personeel	*83*	*76*	*63*
waarvan in percentage internationale chauffeurs	17	28	41
niet rijdend personeel waaronder technisch administratief, leidinggevend en loodspersoneel	6	17	35
Directie	11	7	2

noemde categorie bedrijven bestaat 40% uit directie 'al dan niet eigenaar' +medewerkende gezinsleden.

N.B. Van de bedrijven met tussen de 10 en 50 werkzame personen is dat 9%, terwijl in de bedrijven met meer dan 50 medewerkers zulks slechts 2% is.

• Wat betreft de opleiding van in de bedrijfstak werkzame personen, zijn met betrekking tot de chauffeurs de navolgende indicaties voorhanden.

– Sedert 1 juli 1978 is met inachtneming van een overgangsregeling, de verplichting voor iedere chauffeur vastgesteld op grond van de bepalingen in het Rijtijdenbesluit te voldoen aan de eis van het in bezit zijn van een CCV-B diploma. Daarenboven geldt met betrekking tot het vervoer van gevaarlijke stoffen op grond van de Wet Vervoer Gevaarlijke Stoffen de verplichting in het bezit te zijn van een aanvullend diploma.

– Met betrekking tot de opleidingseis voor ondernemers is in de Wet Autovervoer Goederen vastgelegd dat voldaan moet worden aan de eis van vakbekwaamheid. De eisen daartoe liggen op een zelfde niveau als die van het middenstandsexamen.

• De leeftijdsopbouw van in de bedrijfstak werkzame personen is zodanig dat van het totale personeel 80% jonger is dan 40 jaar terwijl de gemiddelde leeftijd, niet alleen van chauffeurs maar ook van technisch personeel en kantoorpersoneel (directies uitgezonderd) plus minus 37,5 jaar is. Ter vergelijking: van de totale beroepsbevolking in Nederland is slechts 60% jonger dan 40 jaar en 13% ouder dan 55 jaar. (In het beroepsgoederenvervoer over de weg slechts 3%).

• De arbeidsvoorwaarden voor de totale bedrijfstak (een enkele uitzondering daargelaten) zijn neergelegd in een CAO, die als standaard-CAO is aan te merken. De betrokken CAO is in 1976/1977 herzien en wel in dier voege dat een nieuwe (hogere) vaststelling van niveau heeft plaatsgevonden, alsmede een functieclassificatiesysteem is geïntroduceerd. In diezelfde periode is opgericht een Raad van Toezicht, paritair samengesteld, met als doelstelling: de bevordering van geordende sociaal-economische verhoudingen in de bedrijfstak door met name er op toe te zien, dat de bepalingen van de CAO algemeen en volledig worden nageleefd. In vervolg op de activiteiten van de Raad van Toezicht is in de WAG voorzien in de mogelijkheid om aan de niet-naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst door individuele bedrijven sancties te verbinden in de vorm van geheel of gedeeltelijke, tijdelijke danwel permanente intrekking van de vergunning.

• Voor rijdend personeel zijn bindende regelingen omtrent werktijden etc. neergelegd in het Rijtijdenbesluit (nationaal transport) en de EEG-verordening (543/69) (vervoer binnen de EEG).

• Wat betreft de activiteiten van de transportondernemingen is in toenemende mate te constateren dat bedrijven zich behalve met vervoer tevens toeleggen op de Physical Distribution activiteiten. Daarenboven valt met betrekking tot het vervoer het onderscheid tussen nationaal en internationaal (plus minus 1700 bedrijven) vervoer vast te

stellen. Een toenemende specialisatie op basis van aan het vervoer te stellen eisen danwel de aard van de te vervoeren goederen maakt een verdergaand onderscheid in een 40-tal deelmarkten noodzakelijk. Gevolg van deze specialisatie is niet alleen een toename van gespecialiseerde vervoermiddelen, maar tevens het vereiste van onderscheiden, aanvullende kennis van chauffeurs.

De sociale positie van de werknemers

Om het specifieke karakter van de sociale positie van de werknemers in de bedrijfstak beroepsgoederenvervoer over de weg nader aan te geven, wordt bij de navolgende analyse uitgegaan van de individuele werknemer in de individuele onderneming.

Wordt immers dit uitgangspunt niet gekozen dan kan slechts volstaan worden met de opsomming van een aantal algemeen geldende regelingen, die het kader vormen voor die sociale positie van de werknemers en zou voorbijgegaan moeten worden aan andere relevante beïnvloedingsfactoren. Gegeven het gekozen uitgangspunt is het van belang vast te stellen met *welke facetten* van het ondernemingsgebeuren die sociale positie te maken heeft alsmede wie daarbij een *beïnvloedende rol* spelen. Ofwel de vraag: op welke facetten van het ondernemingsgebeuren richt zich het sociale beleid.

De kern voor de beantwoording van deze vraag moet derhalve gezocht worden bij de bedrijfsdoelstelling, welke zou kunnen worden geformuleerd, en de feitelijke realisering daarvan.

Bedrijfsdoelstelling

Een algemene omschrijving van de bedrijfsdoelstelling zou als volgt kunnen luiden:

de onderneming zal streven naar een optimale behartiging van de individuele belangen van haar klanten/ondernemingen, binnen het kader van de beleidsintenties van de branche, onder voorwaarde van:

1. een duurzaam en redelijk dividend voor de aandeelhouders;

2. goede intermenselijke werkverhoudingen met en participatie door medewerkers, waarbij in de onderneming ruimte wordt gecreeërd voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid, zodat daarmee voor hen voldoende ontplooiïngsmogelijkheid en rechtszekerheid wordt verkregen;

3. het respecteren van beroeps- en maatschappelijke normen; waar deze niet gelijk zijn, prevaleert de zwaarste.

Uit de bovenstaande formulering blijkt duidelijk dat een bedrijf hoe groot of hoe klein ook niet geacht kan worden aan haar doelstelling te voldoen, indien niet voldaan wordt aan elk van de drie genoemde voorwaarden die te maken hebben met de belangen van degenen die kapitaal in hebben gezet, degenen die arbeid hebben ingezet en van de maatschappij, waaronder de bedrijfstak zelve.

Het vaststellen van deze belangen zegt overigens nog niets over de onderlinge relatie. Wel kan worden vastgesteld dat het met name het management is, dat een taak en verantwoordelijkheid heeft ten aanzien van de onderlinge afstemming met betrekking tot de drie genoemde belangengebieden.

Het management wordt aangesproken indien het ondernemen te weinig rendement van geïnvesteerd vermogen oplevert. Zij wordt echter tevens door de werknemers aangesproken indien de belangen van laatstgenoemden onvoldoende worden behartigd. Ook de maatschappij zal niet nalaten om in de richting van het management het functioneren van de onderneming kritisch te toetsen.

De belangen van genoemde groeperingen zullen evenwel lang niet altijd op elkaar aansluiten, veeleer valt te constateren dat in de practijk er een spanning tussen te constateren valt.

Het is dan ook het management dat de verantwoordelijkheid heeft om de belangen van de ene groepering niet op oneigenlijke wijze te laten prevaleren ten koste van de belangen van de andere.

Aandachtsvelden

Beperken wij ons wat betreft de bedrijfsdoelstellingsformulering tot de onder 2 genoemde voorwaarden, dan spreken wij in feite als we het hebben over de sociale positie, over de aandachtsvelden zoals door Bos aangegeven in een tussentijds rapport in het kader van het grote sociaal-beleidsonderzoek, onder auspiciën van de COB/SER te weten

1. arbeidsomstandigheden,
2. arbeidsvoorwaarden,
3. arbeidsverhoudingen,
4. arbeidskwaliteit en
5. arbeidsvoorziening.

Een aantal onderwerpen uit deze aandachtsgebieden zal dan ook aan een nadere beschouwing worden onderworpen om enigermate te schetsen hoe het werken in het beroepsgoederenvervoer over de weg zich ontwikkelt. Daarbij dient zich, omdat er gesproken wordt over ontwikkelingen, een tweede invalshoek aan, te weten in de sfeer van de beïnvloeding.

Beperken wij ons tot de sociale positie van de werknemers in het bedrijf dan kan het navolgende onderscheid van beïnvloedende groeperingen van nut zijn:

a. de overheid, zowel direct als indirect;
b. de belangenorganisaties in de bedrijfstak, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde;
c. de onderneming zelf;
d. de werknemer zelf.

Alvorens te komen tot een aantal opmerkingen over de (al dan niet terechte) beïnvloedende rol van de zojuist aangegeven groeperingen is een aantal hoofdpunten met betrekking tot de bedoelde aandachtsvelden van sociaal beleid te memoreren.

Daarbij dient wel bedacht te worden dat niet anders dan generaliserend te werk gegaan kan worden doch dat de zwaarte en de relevantie van de te noemen punten sterk kan verschillen per deelmarkt.

Arbeidsomstandigheden

Wil een transportonderneming slagen in zijn streven naar een optimale behartiging van de individuele belangen van haar klanten/ondernemingen dan betekent zulks veelal dat aangesloten moet worden aan de planning van die klanten.

Dit impliceert de noodzaak tot betrokkenheid bij die planning enerzijds en de eisen van flexibiliteit, zeker in gevallen waarin door externe oorzaken zoals files, openingstijden binnensteden etc., de uitvoering van transport wordt belemmerd, anderzijds. Zulks brengt met zich mee dat in veel gevallen niet volstaan kan worden met de in Nederland geldende basis van 40 uur per week en dat veelal afwijkende, en bovendien onregelmatige, arbeidstijden noodzakelijk zijn. Geldt dit primair voor chauffeurs, de repercussie daarvan voor ondersteunende afdelingen zoals administratief en

technisch personeel is, zij het in mindere mate dan bij die chauffeurs, veelal waarneembaar. De arbeidsomstandigheden van de chauffeurs worden uiteraard sterk bepaald door de gebondenheid aan het productiemiddel: de vrachtauto's, en de daaraan inherente mogelijkheden en onmogelijkheden. Te contateren valt te dien aanzien dat de laatste jaren ten aanzien van de vrachtauto en het aantal hulpmiddelen bij de goederenbehandeling een zodanig kwalitatief sterke verbetering is opgetreden, dat de fysieke belasting voor de chauffeurs sterk verminderd is. De positieve ontwikkeling die hier valt vast te stellen is veelal het gevolg van de directe inspanningen van de bedrijven onder andere door een stuk innovatie met betrekking tot het technisch materieel, hetgeen op zich echter veelal een verhoging van investeringen met zich bracht. De gebondenheid aan de vrachtauto ter uitvoering van de ondernemingsactiviteiten brengt echter ook een aantal inconveniënten mee, welke vanuit de onderneming veelal niet zijn weg te nemen. In dit kader zijn met name te noemen wachttijden, verkeersintensiteit en bereikbaarheid van laad- en losplaatsen met name in de binnensteden.

Deze inconveniënten worden met name door de chauffeurs als sterk belastend gevoeld, omdat zij veelal onverwacht optreden en een doorkruising van ritschema's betekenen.

Voorzover zij door een andere transportplanning vermijdbaar zouden zijn, zal zulks betekenen dat er een verschuiving van werktijden zal plaatsvinden, waardoor de onregelmatigheid zal toenemen. Tevens kunnen maatregelen in het bedrijf te dien aanzien zeer snel op gespannen voet komen te staan met een van de planningsdoelstellingen namelijk: een zo groot mogelijke productiviteit te verkrijgen door een goede transportorganisatie.

Het is overigens dit laatste punt dat in de praktijk een nauwere betrokkenheid van de werknemer zal vereisen (hierop wordt nader teruggekomen).

Terzijde zij opgemerkt, dat in het kader van de arbeidsomstandigheden ook en niet in de laatste plaats, te noemen is: de status van de chauffeur. Ofwel de vraag hoe de chauffeur in zijn werk door de maatschappij wordt aanvaard.

Vooralsnog lijkt er wat dat betreft sprake van onderwaardering danwel een aantal misvattingen. Dit is overigens niet alleen maar oplosbaar in het kader van PR, maar heeft tevens te maken met het sociale klimaat in de individuele bedrijven, de acceptatie van de vrachtwagen en haar mogelijke ongemakken in het maatschappelijk leven, en met het optreden van de chauffeurs zelf.

Arbeidsvoorwaarden

Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden richt de primaire aandacht zich op de beloning met wat daartoe behoort.

Opmerkelijk is dat ongeveer 25% van de chauffeurs in de bedrijfstak als voornaamste motief voor hun beroepskeuze aangeven: de mogelijkheid om goed te verdienen.

Daarbij zal ongetwijfeld een rol spelen de mogelijkheid om overuren te maken.

Voor 1976 kwam daar nog bij, dat, hoewel er reeds jarenlang CAO's werden afgesloten de invulling van het loonniveau in talloze gevallen per individueel bedrijf geschiedde. In genoemd jaar echter zijn tussen werkgevers en werknemers onderhandelingen geopend die uiteindelijk tot de uitkomsten geleid hebben zoals eerder vermeld.

De rechtszekerheid met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is daardoor op meerdere fronten vergroot. Hoewel via een onderzoek een vaststelling van (nieuwe) verhoogde loonniveaus plaatsvond is meermalen geconstateerd dat daardoor met be-

trekking tot de loonkosten een verzwakking plaatsvond op het concurrentievlak met eigen vervoer en buitenlandse internationale vervoerders.

De *huidige CAO* kan als standaard-CAO worden aangemerkt en is integraal tot de laatste punt en komma van toepassing op, met een enkele uitzondering, elk wegtransportbedrijf in Nederland. Dit sluit een aantal voordelen in, zoals:

- gelijk beloningsniveau voor gelijksoortige functies;
- het te ontvangen loon is op zich niet meer een element in de concurrentie op de arbeidsmarkt van de bedrijfstak;
- vrij eenvoudige controlemogelijkheid;
- gelijk startpunt in concurrentievoorwaarden tussen de bedrijven onderling, voorzover het de loonkosten betreft.

Toch is het de vraag of met behoud van de genoemde voordelen, niet gekozen zou moeten worden voor *een andere benadering* van de CAO waarbij meer recht gedaan wordt aan de eigen verantwoordelijkheid van de individuele bedrijven om ook de arbeidsvoorwaarden als aandachtsveld van sociaal beleid op een aantal punten nader te vertalen naar de individuele bedrijfssituatie. Niet te verhelen valt dat de bereidheid om tot overleg daarover te komen mede samenhangt met het vertrouwen dat het individuele bedrijf tot zo'n invulling in staat en bereid is danwel dat de mening wordt aangehangen, dat een andere benadering dan de huidige aangevat zal worden door individuele bedrijven om een invulling en naleving van de CAO te realiseren die objectief gezien niet strookt met de maatschappelijke normen daaromtrent. Bij de laatste mening spreken we in concreto dan wel over een incidentenbeleid. Voor een gewijzigde benadering spreekt een aantal argumenten.

- Zoals gezegd is de huidige CAO, met een aantal gedetailleerde regelingen ten aanzien van secundaire punten, integraal van toepassing op elk bedrijf. De vraag, die zich ook in de praktijk manifesteert, is of de bedrijfstak daarvoor niet te gedifferentieerd is. Niet alleen is er een duidelijk onderscheid in bedrijfsgrootte maar ook in gebondenheid met andere bedrijven, vaak niet onderdeel uitmakend van de bedrijfstak (gemengde bedrijven, onderdeel van concerns etc.) Tevens is er de gedifferentieerdheid in bedrijfsactiviteiten. Niet alleen is er een wezenlijk verschil tussen nationaal en internationaal vervoer doch ook de activiteiten per deelmarkt geven wezenlijk een ander karakter aan het individuele bedrijf. Relevant kan ook zijn dat werknemers in beroepsvervoer en eigen vervoer in dezelfde markt opereren en dat op genoemde secundaire punten er sterk afwijkende bepalingen gelden.
- Detailregelingen, die op zich niet essentieël zijn in het kader van de eerdergenoemde voordelen, geven onevenredig veel aanleiding tot discussie en onenigheid in de bedrijfstak alsmede tot complicerende procedures.
- Mogelijkheid tot vereenvoudiging van de CAO.
- Bewustere betrokkenheid van het individuele bedrijf bij de CAO anders dan via de democratische procedure ten behoeve van de CAO-onderhandelingen.
- In de bedrijfstak ontstaat een positievere, meer actieve bijdrage op dit onderdeel van sociaal beleid anders dan bij een beleid dat gericht is op het voorkomen van negatieve effecten als gevolg van de niet-naleving van de CAO door een aantal bedrijven in de bedrijfstak.
- Vermindering van regelgeving.

Bij een dergelijke gewijzigde benadering zullen een aantal *uitgangspunten* moeten worden geaccordeerd. Te denken valt daarbij onder andere aan de volgende elementen.

• Er is sprake van een beleidsaanpak. Dit houdt in feite in dat er enerzijds een basis voor vertrouwen in het welslagen aanwezig zal moeten zijn en anderzijds bijstellingsmogelijkheden gecreëerd worden zonder dat deze als zodanig onderwerp zijn van pure onderhandelingen.
• De gelijke startpositie in concurrentievoorwaarden wat de loonkosten betreft, wordt als positief ervaren. Hieraan zal dan ook geen afbreuk gedaan mogen worden zij het dat lang niet alle elementen, genoemd in de CAO in dit kader een wezenlijk element vormen.
• Er zullen doorzichtige, duidelijke afspraken gemaakt moeten worden met betrekking tot de vraag welke bepalingen in de CAO 'dwingend' zijn en welke elementen voor gewijzigde invulling vatbaar zijn.
• Mogelijkerwijs zal ten aanzien van de 'niet-dwingende' elementen normen kunnen worden aangegeven.
• De opzet van de CAO zal ook daar waar het zogenaamde referentiepunten betreft, zodanig moeten zijn dat die bedrijven die hetzij door hun omvang hetzij anderszins geen behoefte hebben tot nadere individuele invulling voldoende houvast bij de toepassing hebben.
• Er zullen nadere afspraken gemaakt moeten worden met betrekking tot de zogenaamde vredesplicht. Uitgangspunt voor de meso-organisaties zal namelijk veel meer moeten zijn dat zij een coachende, probleemoplossende rol spelen met betrekking tot het individuele bedrijf dan een conflict entamerende rol met het oog op resultaten.

In feite liggen er in de huidige CAO al op essentiële punten voldoende aanknopingspunten met betrekking tot de bedoelde gewijzigde aanpak. Te denken valt bijvoorbeeld aan het in 1977 ingevoerde functiewaarderingssysteem.

Arbeidsverhoudingen

Generaliserend zou kunnen worden gezegd dat in het wegvervoerbedrijf een ook in de praktijk waarneembaar onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen enerzijds de groepering: chauffeurs en anderzijds de niet-chauffeurs, veelal kantoorpersoneel.

Daarenboven kan worden vastgesteld dat het transportbedrijf, veelal ook nog het grotere, een aantal kenmerken vertoont, dat zij gemeen heeft met het kleinbedrijf.

Zo is er vaak sprake van een eenvoudige organisatiestructuur, zijn de overlegsituaties ongestructureerd en fragmentarisch, ontbreken functie-omschrijvingen met de nadelen vandien bij conflictsituaties of beoordelingen en zijn er weinig interne regelingen. Wel is er over het algemeen een zeer nauw, persoonlijk contact tussen de leiding en de werknemers.

De leiding, en met name indien deze gevoerd wordt door de eigenaar/ondernemer heeft een dominante rol, zelfs tot in de details van de taakuitvoering van elk der medewerkers.

Een complicerende factor te dien aanzien is, dat wat betreft de chauffeurs de leiding, zodra de transporten aanvangen tot het moment dat zij uitgevoerd zijn, wordt volstaan met het 'leidinggeven op afstand', derhalve minder directe stuurmogelijkheden heeft en afhankelijk is van een minder directe communicatie.

Anderzijds is de chauffeur in diezelfde periode grotendeels op zichzelf aangewezen. De aard van het werk brengt derhalve een grote mate van zelfstandigheid met zich mee.

In feite betekent dit dat zeker wanneer transporten een meerdaagse uithuizigheid vergen de ondernemer, zoals zojuist geschetst, zich voor deze cruciale fase van de be-

drijfsactiviteiten geheel afhankelijk moet stellen van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer alsmede diens kennis, kunde en ervaring. Het staat wel vast dat het ondernemingsbeleid en daarmee ook het sociale beleid zich laat concretiseren op dit punt door een bewuste aandacht voor de problemen die zowel bij de ondernemer als de werknemer voordoen bij het leidinggeven respectievelijk geleid worden op afstand. Dit betreft dan punten zoals al dan niet duidelijkheid wat er van de werknemer verwacht wordt, controlemogelijkheid op de taakuitvoering, productiviteit waaronder zeker het aan de transportuitvoering bestede aantal uren, informatiemogelijkheden over en weer, eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en de daaraan verbonden beslissingsbevoegdheden, de efficiency bij taakuitvoering.

Arbeidskwaliteit

Hoewel zowel de arbeidsomstandigheden als de arbeidsverhoudingen van invloed zijn op de kwaliteit van de arbeid is ter medebepaling van de arbeidskwaliteit nog een aantal elementen relevant te noemen. Opmerkelijk is dat voorzover zulks tenminste is af te leiden uit de motieven die werknemers aangeven voor hun toetreding tot het beroep van chauffeur in de bedrijfstak, over het algemeen bij werknemers weinig explicite eisen met betrekking tot de arbeidskwaliteit zijn ontwikkeld.

Of het zou moeten zijn dat het motief: 'avontuurlijk', dat door plus minus 50% van de toetreders wordt aangegeven, als kwaliteitseis is te beschouwen. Een meer objectieve benadering van de ontwikkelingen die zich in het transport voordoen zal wellicht kunnen leiden tot een meer aanvaardbare indicatie met betrekking tot de arbeidskwaliteit.

Lange tijd zijn veel functies in transportbedrijven en dan met name de niet-administratieve en niet-technische functies beschouwd als ongeschoolde arbeid. Bij de chauffeursfunctie lag de nadruk op het in het bezit hebben van een groot rijbewijs en op fysieke kracht, noodzakelijk in verband met de ladingbehandeling.

De aard en hoeveelheid hulpmiddelen bij de goederenbehandeling zowel als de voorzieningen in de vrachtauto maakt fysieke inspanning minder noodzakelijk. Daartegenover staat dat de mede op productiviteitseisen noodzakelijke strakkere transportplanning enerzijds en de daartegenoverstaande belemmeringen op grond van toenemende verkeersintensiteit en in het kader van de infrastructuur anderzijds een toenemende druk op de chauffeur leggen bij zijn taakuitvoering.

De administratieve begeleiding van het transport vereist meer direkte aandacht.

De toename van specialismen in het transport heeft niet alleen betrekking op het vervoermaterieel doch ook op de soort te vervoeren goederen waartoe grotere kennis is vereist.

Door wijziging van interne transportmethoden op laad- en losadressen alsmede van distributiepatronen wordt de chauffeur meer betrokken op de aansluitpunten van het vervoer over de weg.

De noodzaak tot (en in vele gevallen de behoefte aan) meer en volledige informatie stelt hogere eisen aan de communicatie alsmede de communicatiemiddelen. De kwaliteit van het vervoer hangt veelal samen met de service-gerichtheid. Daarbij moet worden onderkend, dat het veelal de chauffeurs zijn die het betreffende transportbedrijf bij de relaties representeren en derhalve een belangrijke schakel kunnen vormen bij de bestendiging van die relaties. Zulks heeft in toenemende mate consequenties voor de contactuele vaardigheden van diezelfde chauffeurs.

Duidelijke consequentie van ontwikkelingen zoals geschetst is dat, mede gezien de

overvloed aan regelgeving, de vrijheid en daarmee het avontuurlijke karakter, wordt ingeperkt. Anderzijds leidde die ontwikkeling tot aanvullende eisen met betrekking tot de opleidingen. Niet alleen wat betreft vakkennis maar tevens ten aanzien van kennis over de wijze, waarop de bedrijfsvoering in de onderneming plaatsvindt. Duidelijk is immers, dat ook de chauffeur bijvoorbeeld die service verleent, welke zijn bedrijf voorstaat; dat hij die kosten vermijdt die niet gecalculeerd zijn en die beslissend zijn voor het al dan niet rendabel zijn van de desbetreffende transportuitvoering.

Arbeidsvoorzieningen
Het voorgaande leidt ertoe dat met betrekking tot de arbeidsvoorziening de aandacht niet alleen gericht kan worden op hoeveelheden personeelsleden. Gezien de geringe opleidingseisen in het verleden heeft het aantrekken van chauffeurs over het algemeen niet tot grote problemen geleid.

Wil er sprake zijn van adequate arbeidsvoorziening dan dient de aandacht gericht te worden niet alleen op de nieuwkomers in het beroep maar ook op diegenen die daarin op dit moment hun arbeid vinden.

Voorzien dient te worden in de mogelijkheid dat zij hun arbeid kunnen blijven vinden in de bedrijfstak. Dit stelt eisen zowel ten aanzien van de rendementen, de aanpassing aan de hogere vereisten voor de beroepsuitoefening en de zwaarte van de functies. Dit laatste houdt uiteraard verband met de vraag of en zo ja in welke mate, de totale loopbaan in het transport kan worden afgewikkeld. In hoofdstuk 'Enige gegevens' is aangegeven dat de gemiddelde leeftijd van werknemer in het beroepsgoederenvervoer over de weg gemiddeld lager ligt dan in vele andere bedrijfstakken. Dit zou er op kunnen wijzen dat de bovenstaande vraag ontkennend zou moeten worden beantwoord. De vraag die zich dan voordoet is: of en zo ja met welke kosten hierin verbetering gebracht zou kunnen worden, indien tenminste het afbreken van een loopbaan in de bedrijfstak als belemmering voor de kwantitatieve arbeidsvoorziening zou worden ervaren.

In dit kader valt te signaleren dat door werkgevers en werknemers in de bedrijfstak in 1983 een aanzet is gegeven om te komen tot een geleidelijke vermindering van het aantal overuren in de bedrijfstak. Berekend is dat dit op enig moment zal leiden tot een vergroting van het aantal arbeidsplaatsen.

Terzijde zij opgemerkt dat er zich ook veranderingen zullen voordoen ten aanzien van de transportplanning en wellicht een wijziging ten aanzien van de arbeidskwaliteit en arbeidsomstandigheden.

Beïnvloedende rol met betrekking tot sociaal beleid
Gegeven het uitgangspunt, te weten het uitgaan van de bedrijfsdoelstelling, alsmede de gedifferentieëerheid van bedrijven, van activiteiten en markten, waarop zij opereren moet worden geconcludeerd dat de invulling en ontwikkeling van sociaal beleid een aangelegenheid is van de onderneming zelf.

Ofwel: sociaal beleid is gericht op de individuele onderneming opererend in een bepaalde markt met specifieke behoeften, afhankelijk van de klanten, waarvan de onderneming de behartiging op zich heeft genomen. Het is dan ook niet mogelijk sociaal beleid in de ondernemingen ter toetsing in een sjablone te passen. Hooguit kan worden geformuleerd aan welke algemeen maatschappelijk aanvaarde normen minimaal voldaan zal moeten zijn.

Deze normen overigens zijn veelal in wettelijke kaders vastgelegd. Hiermee is overigens niet gesteld, dat er niet een aantal factoren en kenmerken zouden zijn aan te geven, die de ondernemingen in de gehele bedrijfstak danwel in onderscheiden groeperingen met elkaar gemeen hebben. Wel moet ook dan bij voortduring worden gerealiseerd dat sociaal beleid een geïntegreerd onderdeel is van het totale ondernemingsbeleid, waarmee tegelijkertijd de eventuele mogelijkheden en onmogelijkheden worden aangegeven.

Productiviteit in het wegvervoer.

In het voorgaande is reeds geïndiceerd dat zowel voor het voortbestaan van de onderneming als voor de realisering van de nagestreefde doelstelling de rentabiliteit een primair vereiste is. Dat is het derhalve ook voor de verdere ontwikkeling van sociaal beleid. Niet alleen is het daartoe een voorwaarde doch sociaal beleid heeft ook uitdrukkelijk te maken met de afweging van mogelijkheden en onmogelijkheden in relatie met de sociale doelstellingen van de onderneming. Dit heeft te maken met de vraag hoever efficiency-verbeteringen moeten en kunnen gaan alvorens in conflict te komen met in het bedrijf aanvaarde sociale normen enerzijds en welke verantwoordelijkheid de individuele werknemer heeft om de 'productiekosten' zo laag mogelijk te houden anderzijds.

Ook de minimalisering van de productiekosten immers is in het kader van de rentabiliteit, naast de productmix en de prijs een essentieel element. Hoewel de tijdsfactor uiteraard niet de enige kostprijsbepalende eenheid is moet wel bedacht worden dat met een loonquote van ongeveer 40 à 70% de met de transportdienst gemoeide tijd een relevante factor uitmaakt als het gaat om de productiviteit in het bedrijf.

Algemeen mag worden aangenomen dat aanscherping van transportplanning zonder dat externe obstakels zoals files, wachttijden etc. worden opgeruimd, zeker bij de goedgeleide bedrijven nauwelijks meer mogelijk zal zijn zonder nadelige consequenties onder andere met betrekking tot de arbeidsomstandigheden, (stress-situaties).

Wel lijkt het mogelijk om zeker op de lange afstanden tijdsverspilling tegen te gaan.

Hier ligt wel degelijk een eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. Daarenboven komt het vreemd voor dat bij eenzelfde dienst een hogere prestatie, vallende binnen aanvaarde normen een geringer beloningseffect heeft vergeleken bij de prestatie die meer uren omvat.

Uiteraard past daarbij de relativerende opmerking dat geen enkele transportdienst gelijk is. Toch lijkt de opzet van een verantwoord normensysteem, mede bij uitwisseling van gegevens tussen bedrijven, geenszins denkbeeldig. Wellicht wordt hiermee een geobjectiveerd element toegevoegd als instrument bij de productiviteitsvaststelling door de ondernemer en een meer geobjectiveerde norm ten behoeve van de prestatiebeoordeling van de werknemer zonder daarmee via een sluipweg jaagpremies te willen invoeren. De huidige CAO geeft al de mogelijkheid om per onderneming normeringsregelingen te treffen, die getoetst worden door werkgevers- en werknemersorganisaties. Een verantwoorde, verdere uitbouw hiervan lijkt zeker mogelijk.

Ten aanzien van het streven naar minimalisering van de productiekosten mag niet onvermeld blijven de in tijd uit te drukken kosten, gepaard gaande met wachttijden bij onder andere verladers, grenzen, veerdiensten etc. en oponthouden in verband met infrastructurele knelpunten, zoals files, binnenstedenproblematiek etc. Veelal wordt de noodzaak om te pleiten voor de opheffing van dit soort knelpunten met na-

me onderbouwd vanuit de kostensfeer. Bedacht moet echter tevens worden dat een pleidooi voor opheffing daarmee synchroon zou moeten lopen vanuit de sfeer van bewust sociaal beleid. Eerder is namelijk aangegeven dat het met name hier knelpunten betreft die als zware incoveniënten voor de uitoefening van het chauffeursberoep zijn aan te merken.

Een alternatief voor het wegnemen van deze inconveniënten vanuit de sociale optiek zal, zo dit al mogelijk is liggen in een wijziging van de transportplanning.

Afgezien van de effecten daarvan op de onregelmatigheid van werktijden - welk effect bij verdergaande maatschappelijke eisen ten aanzien van inrichting van steden bijvoorbeeld alleen nog maar wordt vergroot indien daarbij onvoldoende rekening gehouden wordt met de belangen van het vervoer - is het geenszins denkbeeldig dat de productiekosten alleen maar worden vergroot en er in feite sprake is van een overheveling van kosten naar het individuele bedrijf.

Gezien de hoog opgevoerde efficiency-graad en gezien de gemiddeld onvoldoende rendementssituatie – en bij rendementsherstel de noodzaak om gedurende de komende periode toe te werken naar structureel herstel van een gezondere financiële situatie – zal kostenverhoging niet aanvaardbaar zijn, tenzij fundamentele verbetering plaats zou vinden ten aanzien van de prijsstellingsmogelijkheden, welke mogelijkheden begrensd worden door de actuele en potentiële concurrentie op de wegvervoermarkt, danwel het individuele bedrijf er in slaagt om de samenstelling van haar productmix te optimaliseren. Dat daarin voor een aantal bedrijven de uitdaging voor de komende jaren ligt, zeker als de concurrentiepositie van Nerderland in het internationale vervoer wordt bekeken, moge duidelijk zijn.

Management

Het feit dat sociaal beleid een aangelegenheid is die binnen de onderneming, geënt op de specifieke kenmerken en omstandigheden daarvan, een wezenlijke plaats inneemt, geeft in feite de centrale rol en verantwoordelijkheid van het management aan.

Door het management immers zullen bij voortduring keuzes moeten worden gedaan en oplossingen worden gezocht indien de belangen van ieder die bij de onderneming betrokken is zoals de werknemer, de klant, de aandeelhouder en de maatschappij niet geheel parallel lopen danwel met elkaar conflicteren.

Dat vereist dan ook van elke manager in het wegvervoerbedrijf, dat hij op de hoogte is van de wenselijkheden en behoeften in het eigen bedrijf met betrekking tot de aandachtsvelden van sociaal beleid zoals eerder geschetst. Tevens betekent het, dat er in toenemende mate vanuit het management informatie naar werknemers zal worden verstrekt. Zeker als het gaat om keuzes waarbij ook belangen van werknemers zijn betrokken.

Als aanvaard wordt dat behartiging van de belangen van de werknemers in het bedrijf niet een, aan andere belangen ondergeschikte, rol speelt maar een zelfstandige plaats inneemt, zodanig, dat de beoordeling daarvan bij de beoordeling of een bedrijf aan zijn doel beantwoordt, wezenlijk wordt betrokken, zal dat niet alleen eisen stellen aan de 'objectieve' belangenafweging van het management, maar ook aan de doorzichtigheid daarvan. Aan te nemen valt dan ook dat, wanneer de behoefte van de werknemers tot reële betrokkenheid, zowel wat betreft de individuele situatie als de collectiviteit verder ingevuld wordt, het overleg binnen het bedrijf steeds grotere aandacht zal vragen.

Werknemers
Het consequent doortrekken van de gedachte dat sociaal beleid in principe geïndividualiseerd per onderneming gestalte vindt betekent dat de behartiging van de belangen van de werknemers eveneens althans voor een groot gedeelte wordt geïndividualiseerd. Het als werknemer in dienst treden van een bepaald bedrijf impliceert het aanvaarden van de bedrijfsdoelstelling van die specifieke onderneming en het accepteren van de eigen verantwoordelijkheid voor de realisering daarvan.

Dat immers zowel het sociale klimaat als de rechten en verplichtingen per bedrijf in toenemende mate kunnen verschillen moge uit het voorgaande blijken.

Te verwachten valt dan ook dat arbeidsmotiverende factoren veel meer in het bedrijf zelf moeten worden gezocht dan daarbuiten.

Algemeen motiverende factoren zoals 'avontuur', 'mogelijkheid om veel te verdienen' zullen plaats moeten maken voor bedrijfsintrinsieke elementen zoals reële betrokkenheid bij het functioneren van deze onderneming, rechtszekerheid, mogelijkheid om eigen verantwoordelijkheid waar te maken, mogelijkheid om vakman te zijn en zich als zodanig te manifesteren etc.

Organisaties van werkgevers en werknemers
Was het in het verleden zo, dat het sociaal beleid in de bedrijven in feite neerkwam op het uitvoering geven in hoofdlijnen aan datgene wat de bedrijfstakorganisaties met elkaar hadden afgesproken; de voortschrijdende individualisering van sociaal beleid per bedrijf brengt ook in de rol van deze organisaties fundamentele veranderingen.

De aard en de omvang van de wegvervoerbedrijven is niet zodanig dat er geen behoefte zal blijven bestaan aan, voor alle bedrijven toepasselijke, afspraken tussen de organisaties die de werkgevers respectievelijk de werknemers vertegenwoordigen. Er zal echter rekening mee moeten worden gehouden dat enerzijds de grens, waar wel centrale afspraken moeten worden gemaakt, en anderzijds het karakter, dwingend of regelend, zal wijzigen.

Daaraan inherent zal ook de rol van de werkgevers – cq werknemersorganisaties in de bedrijfstak een verandering ondergaan. De taak van de betreffende organisaties als belangenbehartiger naar derden – groeperingen zoals overheid etc. zal uiteraard blijven bestaan. Dit is ook het geval voor zover het betreft de signalerings- en informatiefunctie naar de aangesloten bedrijven toe waarbij gezien de toenemende informatiebehoefte de eis tot intensivering van deze functie zich ongekort zal aandienen.

Wat betreft de invulling en ontwikkeling van sociaal beleid in de bedrijfstak wegvervoer betekent de eerder aangegeven individualisering een zodanige verschuiving in de taak van deze organisaties dat de 'dominerende' rol zich moet laten vervangen door een meer coördinerende en coachende rol enerzijds en adviserende taak anderzijds. Met andere woorden een versterking van het element dienstverlening.

Op zich kan deze ontwikkeling een verzwaring van de taak van de meso-organisaties betekenen. Absolute vereiste voor het goed vervullen van hun gedeeltelijk gewijzigde rol is namelijk dat de organisaties zich breder en intensiever oriënteren op de praktische situatie, problemen en inzichten van de werknemers, ondernemingen of groepen daarvan, die zij vertegenwoordigen.

De individuele bedrijven zullen bij de invulling en ontwikkeling van het sociaal beleid in hun bedrijf ongetwijfeld geconfronteerd worden met knelpunten die slechts collectief, hetzij per groepering b.v. afhankelijk van de bedrijfsgrootte, hetzij per deelmarkt, hetzij voor de gehele bedrijfstak, oplosbaar blijken mede omdat zij te ma-

ken hebben met andere facetten van het ondernemingsbeleid. De ineffectiviteit van van bovenaf opgelegde oplossingen alsmede de afnemende behoefte aan en noodzaak tot dwingende regelingen leiden er dan veeleer toe dat door middel van overleg kaders worden gezocht die het individuele bedrijf voldoende handvat bieden om de vertaalslag naar de eigen bedrijfssituatie te maken.

Dat deze aanpak een andere benadering door de Meso-organisaties vergt, veeleer in dezelfde richting als die van de eerder aangegeven vredesplicht, vergt mag als voorwaarde voor welslagen worden gesteld.

Naast de zojuist gesignaleerde taak ligt er de gezamenlijke dienstverlening van de Meso-organisaties, een enkel voorbeeld moge dit verduidelijken.

Aandacht voor beleid, waaronder sociaal beleid, betekent aandacht voor opleidingen.

Steeds meer wordt door de maatschappij voorzien in de behoefte aan basisopleiding (vergelijk: ontwikkelingen ten aanzien van het CCV-B diploma). Veelal zal in wegvervoerbedrijven daarmee niet kunnen worden volstaan, doch zal er behoefte zijn aan specifieke kennis en vaardigheden ten aanzien van activiteiten in onderscheiden deelmarkten alsmede, nog verdergaand, kennis, die zo individueel geënt is op de bedrijfssituatie, dat deze, bijvoorbeeld gedurende een inwerkperiode, alleen maar door en in het bedrijf zelf bijgebracht kan worden. Het entameren cq verder ontwikkelen van opleidingen aansluitend op de basisopleiding is nu zo'n mogelijkheid van gezamenlijke serviceverlening.

Als derde taak voor meso-oranisaties en dan met name de werkgeversorganisaties is de taak van adviseur in de individuele onderneming. Individualisering van sociaal beleid betekent, dat naar mag worden aangenomen, ook ten aanzien van het gebied van sociaal beleid beroep gedaan zal worden op externe adviseurs.

De Overheid

Het is veelal de overheid die het tot haar taak rekent om maatschappelijke normen, ook op sociaal gebied, voor het gehele bedrijfsleven vast te leggen in wettelijke regelingen.

Hoewel ook deze regelingen voor de mogelijkheden en onmogelijkheden van invulling en ontwikkeling van sociaal beleid binnen de bedrijven van belang zijn, zal dit aspect van de rol van de overheid verder buiten bespreking gelaten worden.

De bij herhaling gedane uitspraak van bewindslieden n.l. dat het de taak is van de overheid om de voorwaarden te scheppen dat de economisch en sociaal goed geleide bedrijven kunnen voortbestaan, leidt op zijn minst tot de vraag of, voorzover de noodzaak tot algemene regelgeving voor de bedrijfstak zich aandient volstaan kan worden met voor elk wegvervoerbedrijf geldende, vaak gedetailleerde regelingen danwel dat meer algemene kaders zouden moeten worden uitgewerkt.

Met betrekking tot regelingen in verband met sociale aangelegenheden ligt het in de lijn dat algemene, gedetailleerde regelingen vermeden zouden moeten worden.

Ter illustratie wordt verwezen naar het huidige vigerende rijtijdensysteem, waar een zodanige benadering passend is om goed toepasbaar te zijn.

Echter ook de indirecte beïnvloedingsrol van de overheid zal om een critische beschouwing vragen. De overheid immers moet bij voortduring belangen afwegen. Dat zij daarbij, bijvoorbeeld door maatregelen op het gebied van infrastructuur, toegankelijkhed van binnensteden etc. niet alleen de rentabiliteit van het vervoer maar ook de arbeidsomstandigheden negatief kan beïnvloeden, is reeds eerder aangegeven.

Conclusie

Aangezien sociaal beleid als geïntegreerd onderdeel van het totale bedrijfsbeleid, betrekking heeft op werkhemers in de individuele ondernemingen, en er een sterke gedifferentiëerdheid is wat betreft bedrijfsgrootte, bedrijfsactiviteiten alsmede bedrijfseconomische situatie en - mogelijkheden dient de invulling en ontwikkeling van sociaal beleid in het bedrijf zelf gestalte te vinden.

Dit impliceert een veranderende rol van de werkgevers en werknemersorganisaties alsmede van de overheid.

De mate waarin zowel werkgever als werknemer dit individuele bedrijf zijn verantwoordelijkheid voor de realisering van de bedrijfsdoelstelling waarmaken, zal bepalend zijn voor de mogelijkheden voor realisering van de verdere ontwikkeling van sociaal beleid.

De gesignaleerde veranderingen zullen een toename van de informatiebehoefte alsmede van overlegsituaties met zich meebrengen.

Referenties

Wegvervoer in cijfers / editie 1983 uitgave NOB Wegtransport.
Het productiviteitsbegrip in het wegvervoer door Drs. N.H. VAN DER WOUDE. Aantekening in Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 1974:1.
The working conditions of professional drivers; Effects on productivity and road safety door Mr. G. GUTHMANN, Parijs, 1980.
Onderzoek sociaal beleid beroepsgoederenvervoer over de weg; Hoofdonderzoek, samenvatting van inhoud en aanpak, uitgave COB/SER 1982.
Vredesplicht en openbreekclausules door Mr. M.M. OLBERS. Sociaal Maandblad Arbeid, januari 1982.
Onderzoek sociaal beleid in het beroepsgoederenvervoer over de weg; Resultaten van het verkennend onderzoek uitgave COB/SER 1981.
CAO-recht door prof. Mr. W.J.B.M. FAASSE; Hoofdstukken 2.5; 2.6; 2.8; pagina's 112, 119, 135

Werken in het eigen vervoer in een grote industriële onderneming

Ing. G.H.G. Doggen
J. Sprangers
Nederlandse Philips Bedrijven B.V.

Abstract
Working in the transport department of a large industrial company

In the introduction the authors point to the importance of company transport for a manufacturing and commercial enterprise.

The Dutch association of Transport Users and Transport on own account looks after the interests of companies' transport departments.

The introduction is followed by a section in which the situation as regards company transport in the Dutch Philips Companies is outlined, with particular reference to the role of the Transport and Vehicle Management Department, which is responsible among other things for company road haulage. Organizational, economical, technical and social developments which affect company transport activities are dealt with.

The competitive situation in which the department operates is also considered, internal 'customers' in principle having the right to give transport business to everyone they think will be able to carry out the work best.

Working in this 'company within a company' therefore has its own special character.

The tasks of the Transport and Vehicle Management Department of The Dutch Philips Companies are discussed in detail, with special reference to the position of the drivers. The conditions of employment of Philips drivers are based on the Philips Collective Employment Agreement.

Consideration is also given to matters such as overtime and overtime payment and other conditions of employment.

In addition, the authors take a look at future developments regarding the reduction of working time, the extension of operating time and related aspects.

The authors then deal with the technical skills which the drivers are required to have in order to perform their duties in the best possible way and with the motivation and working experiences of the drivers.

The law governing hours of work for drivers is a further subject of discussion. A case is argued in favour of greater conformity on the part of the Dutch government with EEG regulations, so as to have more flexible working hours.

The article also deals with modern developments in relation to logistics and automation. There is a real problem of acceptance by the drivers here.

The article is concluded with a consideration of the future of company transport departments.

It indicates future developments in the technology of materials (space, dimensions, engines, air suspension, large-volume couplings, etc.) and in the control of the goods flow, and the demand this will make on the organisation and the drivers, with a view to ensuring that operations can continue to be carried out efficiently in the future.

Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 20/2: 196-207 (1984)

Inleiding

Het vervoeraspect van het produceren komt vaak op de laatste plaats: de ontwikkeling van een fabricage-rijp product gaat gepaard met uitgebreide en nauwgezette voorbereidingen voor de productie. Aan het eind van dit proces komt men er dikwijls ook nog achter, dat het van het grootste belang is, dat de benodigde grondstoffen op betrouwbare wijze worden aangevoerd en evenzo dat de gefabriceerde artikelen worden afgevoerd, alvorens men tot een volledige bedrijfsuitoefening met het nieuwe product kan komen.

Als dit inzicht eenmaal aanwezig is, vindt menig ondernemer de betekenis van het vervoer zo groot, dat hij vervolgens dit transport zelf in handen neemt: immers, de betrouwbaarheid van de inkomende stroom grondstoffen en halffabrikaten en van de aflevering van de producten aan de klant is voorwaarde voor het welslagen van het totale bedrijfsproces. In deze situatie is het eigen vervoer een ad hoc beslissing.

Bij vele bedrijven is de keuze en de verhouding tussen eigen vervoer en beroepsvervoer een bedrijfsfilosofie.

Dit is het geval bij Philips: op rationele gronden wordt een keuze gemaakt. In de praktijk heeft dit geleid tot een structuur, waarbij naast eigen vervoer een belangrijk aandeel van het transport door het beroepsvervoer wordt verricht.

Per 1 januari 1984 beschikten 59.466 ondernemingen in Nederland over één of meer vrachtwagens in eigen beheer. Dit volgt uit het in Nederland bestaande stelsel van verplichte inschrijving voor bedrijven die eigen vervoer verrichten. Gezamenlijk beschikken deze bedrijven over een ingeschreven laadvermogen van 729.846 ton. De daadwerkelijk ingezette capaciteit bedraagt echter 605.635 ton op basis van een totaal van 131.104 aan vracht- en bestelauto's (inschrijvingsbewijzen). De voor eigen vervoer beschikbare capaciteit in het wegvervoer is met name sinds het begin van de zestiger jaren aanzienlijk toegenomen. Lag dit getal in 1960 nog op 255.320, in 1970 bedroeg het beschikbare laadvermogen 417.672 ton. In 1978 overschreedt het Nederlandse bedrijfsleven de 500.000 ton. Alleen over 1983 is het beschikbare laadvermogen licht gedaald. Ook het aantal ingezette vracht- en bestel- auto's daalde licht, met name na 1980. Daarentegen vertoont het gemiddelde laadvermogen per vracht- en bestelauto een voortdurende groei sinds 1960: van 3,02 ton tot 4,61 ton per 1 januari 1984.

Aan deze ontwikkelingen ligt vanzelfsprekend de sterke economische groei in de EG-landen ten grondslag, vooral in die sectoren waarvoor het wegvervoer een grote betekenis heeft. De groei van de internationale handel is ook grotendeels mogelijk gemaakt door de groei van de capaciteit van het wegvervoer (zie de recente studie, die onder leiding van het Vervoerwetenschappelijk Instituut van de Universiteit van Münster, en in het bijzonder van Prof. H.S. Seidenfuss, in opdracht van de IRU (International Road Transport Union te Genève) is verricht met als titel 'La contribution du transport routier international de marchandises à l'expansion du commerce extérieur en Europe et dans les pays avoisinants').

Overigens moet hierbij worden aangetekend, dat in de praktijk blijkt dat vele bedrijven die eigen vervoer aanschaffen, dit mede doen uit voorzorg om in bijzondere gevallen het vervoer zelf te kunnen verrichten, zodat een deel van de formeel beschikbare capaciteit in het eigen vervoer niet voortdurend wordt ingezet, zoals de bedoeling is bij het beroepsvervoer.

Een tweede reden voor de stijging van het eigen vervoer in Nederland is de in 1975

ingestelde tonnagestop voor het beroepsgoederenvervoer, waardoor bedrijven gedwongen werden hun vervoer (gedeeltelijk) in eigen beheer te verrichten.

Van het totale wagenpark in eigen beheer bij Nederlandse bedrijven (134.012 in 1981) werd 25% ingezet in de industrie en eveneens 25% in de dienstverlenende sector. Belangrijkste aandeel heeft in dit verband de handel met 40%, terwijl de landbouw 7,7% van het totale wagenpark in eigen vervoer beheert.

Binnen de sector industrie is de metaalnijverheid de belangrijkste bedrijfstak voor het eigen vervoer. Binnen de handelssector zijn dit de 'overige voedings- en genotmiddelen'. Binnen de dienstverlenende sector is het de bouwnijverheid die het meest van eigen vervoer gebruik maakt.

Meer dan 40.000 van de bedrijven die eigen vervoer verrichten, zijn voor hun belangenbehartiging aangesloten bij de EVO, Algemene Verladers- en Eigen Vervoer Organisatie. Zonder afbreuk te willen doen aan de betekenis van het eigen vervoer en de plaats van de mens in bedrijfsactiviteiten van de kleinere en middelgrote ondernemingen, willen wij in dit artikel enkele aspecten van de eigen vervoer-activiteiten van een grote industriële onderneming belichten, namelijk de Nederlandse Philipsbedrijven BV vanuit het thema van dit nummer van het Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 'Werken in het vervoer' [1].

Schets van het eigen vervoer bij de Nederlandse Philips Bedrijven BV

In Nederland is Philips ten behoeve van zijn activiteiten sterk gespreid en omvat meer dan 60 productiebedrijven met ruim 70.000 medewerkers. Daaruit volgt een zeer complexe vervoerbehoefte, die nauw verbonden is met productie- en verkoopeisen.

Voor het vervoeren, aan- en afleveren en/of distribueren van grondstoffen, halfproducten en eindproducten is goed georganiseerd vervoer daarom een vereiste. De distributie van eindproducten voor de klanten vergt bijvoorbeeld een bijzondere aanpak. Immers, klantencontact en klantenservice vragen een voortdurende aandacht, terwijl het stadsverkeer door allerlei eigen regels van gemeenten steeds meer in de knel komt.

Daarnaast veroorzaken de internationale relaties van de Philipsbedrijven een zeer gecompliceerd vervoerpatroon, terwijl de uniek hoge concentratie van activiteiten in de Benelux (75 bedrijven) ertoe heeft geleid dat eigen vervoer een duidelijk accent bij Philips heeft gekregen.

De wijze waarop aan de vervoerbehoefte wordt voldaan, is via een langdurige ontwikkelings- c.q. ervaringsperiode tot stand gekomen.

Organisatorisch/economische, technische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben een voortdurende invloed op deze invulling, zo bijvoorbeeld:

- Geautomatiseerde berichtgeving in de fabrieken leidt tot betere planning van het vervoer, waarbij koppeling van automatiseringssystemen in het expeditie- en vervoerstuk grote kansen krijgt.
- Ultra kort-koppelen/groot volume-vervoer, benutting van de maximale maten van voertuigen en automatiserig leiden tot kostenverlagingen.
- Verkeescirculatieplannen bemoeilijken de kostenbeheersing en klantenservice.
- Wetgeving voor het vervoer is gegroeid en is steeds gecompliceerder geworden.

Bij een bedrijf als Philips met zijn productie-units, magazijnen, vemen en toeleveringsbedrijven zijn de verlader en vervoerder sterk van elkaar afhankelijk en dient het gemeenschappelijke belang nauwlettend te worden gevolgd. Vermeden moet worden, dat per groep sub-optimalisering ontstaat.

Met de ontwikkelingen en toepassingen op het gebied van de automatisering zijn reeds belangrijke efficiency-verbeteringen bereikt.

Dit zal in de toekomst nog meer het geval zijn. Deze benadering vraagt grote investeringen, zowel voor de automatische planning- en gegevensverwerking als voor de inzet van geavanceerde voertuigen, zoals groot volume-vervoer met diversiteit in toepassing op de lange, maar toch zeker ook op kortere afstanden. Vanuit het eigen bedrijf zullen echter ideeën en initiatieven moeten worden ontwikkeld voor een op de toekomst gericht vervoerbeleid, gericht op doelmatigheid, snelheid, slagvaardigheid en betrouwbaarheid.

Bij een grote organisatie als Philips zijn de vervoer-activiteiten te onderscheiden in een aantal specifieke soorten vervoer, zoals:

- distributievervoer van goederen aan de groothandel;
- distributievervoer van goederen aan de detailhandel;
- industrieel vervoer van benodigde grondstoffen;
- industrieel vervoer van speciale gassen via vaste lijndiensten;
- ongeregeld vervoer van en naar vemen;
- speciaal vervoer van machines en apparatuur;
- regionaal vervoer Eindhoven (regiostraal 40 km — afhaal- en besteldiensten van kleine zendingen, detailkennis van adressen en goederen is hierbij van groot belang).

De complexe productie- en distributiestructuren bij Philips, de daaruit voortvloeiende diversiteit en omvang van de vervoerbehoefte vereisen een hoge graad van coördinatie en geïntegreerde aanpak van de verladers- en vervoerdersbelangen binnen de onderneming. De vrije keuze voor een aan de ondernemingseisen aangepaste omvang en kwaliteit van eigen vervoer en beroepsvervoer biedt de mogelijkheid van optimalisatie van die belangen.

Enkele volgende kwantitatieve gegevens illustreren deze verhouding.

Ten behoeve van de Nederlandse Philips Bedrijven BV werden in het wegvervoer in 1983 in de Benelux 15 miljoen kilometer afgelegd, waarvan 50% in eigen vervoer en 50% in beroepsvervoer.

Het eigen wagenpark omvat meer dan 100 trekkende eenheden, grotendeels bestaande uit vervoermiddelen met een laadvermogen van 16 ton.

Het vervoerbedrijf is te Eindhoven gevestigd met enkele gedetacheerde vervoereenheden in den lande. In Eindhoven is een centraal planbureau gevestigd voor het eigen vervoer. Dit planbureau huurt tevens de benodigde beroepsvervoer-capaciteit in. Bij de expedities van de bedrijven in de Benelux zijn contactpersonen voor transportaangelegenheden aangesteld, die via computer/telex (nu nog gedeeltelijk via telefoon) de dagelijkse orders naar het planbureau zenden. Via de computer worden de orders tot opdrachten voor de chauffeurs uitgeprint.

Na voltooiïng van de opdracht wordt met behulp van de chauffeurswerkkaart de doorbelasting aan onze klanten automatisch verwerkt; zo ook de betalingsopdracht aan de ingehuurde beroepsvervoerders.

Werken in een vervoerbedrijf van een eigen vervoerder

Enkele beschouwingen over de specifieke aard van de factor arbeid bij een groot eigen vervoerbedrijf.

Algemeen

Het bedrijf, waar wij het thans over hebben, is een onderneming binnen de onderne-

ming: het bedrijfs-onderdeel 'Vervoer en Garage' van de Nederlandse Philips Bedrijven BV te Eindhoven.

Het bedrijfs-onderdeel omvat meer activiteiten dan alleen het eigen vervoer. 400 Medewerkers zijn er in ondergebracht en het bedrijf staat onder leiding van een Plantmanager.

De onderneming Vervoer en Garage wordt door haar interne Philips-klanten in een open verhouding met het Beroepsgoederenvervoer geplaatst. Deze 'klanten' hebben n.l. in principe het recht om opdrachten voor vervoer dáár te plaatsen, waar zij menen, dat deze het meest optimaal kunnen worden uitgevoerd, uiteraard in goed intern overleg.

Dat betekent, dat de 'Onderneming' Vervoer en Garage in een concurrentie-positie verkeert.

En in die concurrentie-positie verkerend, heeft Vervoer en Garage momenteel sterk te maken met soortgelijke rentabiliteitsproblemen, als waarmee het beroepsgoederenvervoer kampt.

Ook in dit eigen vervoerbedrijf is elke medewerker zich van deze problemen ten volle bewust; zij vormen onderwerp van veel gesprekken met het management, het midden-kader, de uitvoerenden en de eigen ondernemingsraad.

Er worden twee hoofdtakken onderscheiden:

Vervoer:
het vervoeren van goederen en personen over de weg en de complexen.

Beheer:
het beheren van het in Philips in Nederland aanwezige transportmaterieel en het beheren van een Benelux Palletpool.

De twee diensten Vervoer en Beheer zijn tevens opgesteld voor het geven van *adviezen op transportgebied,* voortkomend uit de aanwezige specifieke kennis en ervaring, aan interne gebruikers.

De *Dienst Vervoer* heeft de volgende taken:

- *Overslag* in Eindhoven.
- *Speciaal Vervoer:* verhuizingen van kantoor-meubilair en machines in de Benelux.
- *Rangeerdienst:* het verplaatsen van spoorwagons op de complexen in Eindhoven en het afhalen en brengen van deze wagons van en naar het NS-raccordement.
- *Interlokaal Vervoer* (wegtransport): het werkingsgebied beslaat voornamelijk de Benelux en randgebieden.
- *Personenvervoer:*

— Reizigersdienst t.b.v. directies.
— Complexen-busdienst (werk - werk-verkeer in Eindhoven).

De *Dienst Beheer* heeft de volgende taken:

- Het selecteren, verwerven en exploiteren van het bij het concern in Nederland benodigde transportmaterieel, zowel voor intern vervoer (heftrucks, electrocars, etc.), als voor externe vervoer-doeleinden, zoals personen-auto's, vrachtwagens, trekker/oplegger-combinatie, etc.
- Een bijzondere plaats neemt de Palletpool in: het verhuren van pallets aan Philipsgebruikers in de Benelux en de EG en EFTA-landen (Internationale Philips Palletpool).

Werken in het eigen vervoer

Wij beperken ons in dit verband tot dat deel van het bedrijf, afdeling Interlokaal Vervoer genoemd, dat verwantschap heeft met het beroepsgoederenvervoer en dat daarmee in een concurrentie-positie verkeert. Op grond hiervan: *'Een beschouwing over de positie van de chauffeurs'*.

Chauffeurs van Vervoer en Garage zijn Philips-werknemers. Hun rechtspositie is vastgelegd in de eigen CAO. Dat wil zeggen dat de chauffeurs-functies op grond van ons systeem voor functiewaardering zijn gewaardeerd en ingedeeld in één van de functiegroepen van de eigen CAO. Voor het bepalen van het salaris worden de Philipssalarisschalen gehanteerd.

Ook de overige CAO-bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing. Enkele bijzondere arbeidsvoorwaarden zoals de onkostenvergoedingsregeling en de bedrijfskleding (uniform) verstrekking zijn in speciale richtlijnen ondergebracht.

Er is dus geen enkele sprake van toepassing van arbeiddsvoorwaarden, die in de CAO-Beroepsgoederenvervoer, zijn geregeld.

En tòch is er sinds jaren periodiek overleg met de vakbonden over de positie van de chauffeurs bij Philips. Dat overleg is in 1968 al begonnen, toen de overwerkbetaling werd ingevoerd en heeft zich in de loop der jaren tot allerlei andere zaken uitgebreid.

Bij de chauffeurs bestaat ten opzichte van de rest van de Philips-medewerkers een relatief hoge organisatie-graad.

Exacte cijfers zijn daarover niet bekend, maar de indruk bestaat, dat zeker 50% van de chauffeurs lid is van een vakbond.

De districtsbestuurder laat zich bij het vakbonds-overleg steeds vergezellen door een aantal bedijfskaderleden die in het bedrijf de functie van chauffeur bekleden.

De houding is positief-critisch, maar vaak militant.

Dit overleg, gevoegd bij dat met de Ondernemingsraad is duidelijk locaal overleg en het wordt door het management op prijs gesteld, dat over de directe belangen, die de eigen mensen aangaan, rechtstreeks met hen kan worden overlegd, uiteraard binnen de kaders, die door het algemeen Philips externe overleg worden vastgesteld

Overwerk

Aan één aspect van de rechtspositie en het arbeidsvoorwaardenbeleid willen wij bijzondere aandacht schenken, n.l. overwerk en overwerkbetaling.

Sinds het overwerk als een variabele toeslag boven het normale salaris wordt betaald is het totaal inkomen ook variabel en wisselt dit sterk met de onregelmatigheid, die de werktijden van de chauffeurs kenmerken. De arbeidsduur hangt ook van de lichamelijke conditie van de chauffeur af, eveneens speelt daarbij de leeftijd een rol. Zo zien wij, dat het inkomen van de chauffeur tijdens zijn loopbaan eerst groeit gedurende een bepaalde periode, vervolgens op een hoogtepunt komt en daarna langzamerhand vermindert tot het moment, dat hij met (eventueel vervroegd) pensioen gaat.

Deze ontwikkeling, inhaerent aan de variabele overwerk betaling, heeft vooral de laatste jaren tot discussie geleid.

Aan de ene kant is er het rechtvaardigheidsgevoel: beloning naar prestatie (in uren), aan de andere kant de behoefte aan zekerheid, de zorg voor de toekomst, het geleidelijk gewennen aan een relatief hoog inkomen, de terugval in inkomen op late-

re leeftijd en tenslotte het moeten uitkomen met een pensioen, dat gebaseerd is op het 40-uurs-salaris.

Het is, afgezien van de voor alle chauffeurs geldende afwijkende dagloonregeling van de ziektewet, tot nog toe niet gelukt, op één of andere wijze een modus te vinden, om aan bovengenoemde bezwaren tegemoet te komen.

Het overwerk van chauffeurs is zo variabel en onzeker, dat het niet inpasbaar is via de pensioenregeling, die gebaseerd is op vaste inkomensbestanddelen.

Toch blijft gezocht worden naar mogelijkheden om meer zekerheden in te bouwen.

Een ander probleem, dat verbonden is aan het fenomeen overwerk, is de *omvang van dat overwerk* .

Overwerk is inhaerent aan de uitoefening van het chauffeursberoep.

De vraag is echter gerechtvaardigd, of het nog wel verantwoord is, dat er medewerkers zoveel langer dan de normale werktijden werken bij de huidige werkloosheid.

In het beroepsgoederenvervoer heeft men dit ook reeds onderkend (limitering van overwerkbetaling en invoering tijd-voor-tijd).

De Philips-chauffeur heeft ook reeds de mogelijkheid, om op basis van vrijwilligheid tijd-voor-tijd op te nemen.

Arbeidsduur-verkorting, Bedrijfstijdverlenging

Verder is er nog een andere ontwikkeling gaande, die met het overwerk-probleem enig verband heeft: er is een streven, om arbeidsduur-verkorting gelijk op te laten gaan met bedrijfstijdverlenging.

Arbeidsduur-verkorting kan alleen dan effecten hebben, als tegelijkertijd bedrijfstijd-verlenging kan plaatsvinden. Dit principe speelt in het bijzonder op laad- en losplaatsen. De snelheid van de goederenstroom wordt door langere openstelling van laad- en losplaatsen verhoogd.

Met het oog op de genoemde twee invloeden:

- maatschappelijke noodzaak voor arbeidsduur-verkorting;
- organisatorische noodzaak voor bedrijfstijd-verlenging;

wordt momenteel gezocht naar mogelijkheden om de werktijden en dus ook het overwerk te verminderen.

Een en ander vergt een lang proces van voorbereiding en grondig overleg met de Ondernemingsraad, want deze ontwikkelingen raken veel gevoelens.

Overwerkvermindering betekent inkomensdaling.

Het gevoel van solidariteit moet wel groot zijn, om eigen inkomen te willen opofferen. Bovendien moet voor betrokkenen zichtbaar worden gemaakt, dat hun inkomens-offer ook inderdaad werkgelegenheid voor anderen biedt.

Bij Vervoer en Garage is aan *een aantal mogelijkheden* gedacht, zoals:

- uitbreiding ploegendiensten/verschoven diensten;
- het bemannen van 'clusters' van vier auto's door vijf chauffeurs, die in een roulatieschema één dag per week roostervrij (zonder extra betaling) hebben;
- het limiteren van overwerk en de verplichting tot opnemen van tijd – voor – tijd instellen;
- een vierdaagse werkweek voor bepaalde chauffeurs, die vaak lange ritten maken, instellen.

Vakbekwaamheids-eisen, werving, selectie en opleiding

Er worden aan de Philips-chauffeurs redelijk hoge eisen gesteld, dit in verband met

de aard van het eigen vervoer: hij is verantwoordelijk voor het zorgvuldig vervoeren van de eigen halffabricaten en producten en heeft ook duidelijk een *'ambassadeurs-functie', zowel ten opzichte van interne als externe klanten.*

De goederen zijn meestal stukgoederen en er zijn regelmatig gevaarlijke stoffen bij.

Naast een speciale medische keuring ondergaat de kandidaat ook een psycho-technisch onderzoek.

Via interne en externe werving worden zowel evaren als onervaren chauffeurs aangetrokken. De onervaren chauffeurs worden in eigen bedrijf practisch opgeleid, door ze eerst op bestel-auto's en geleidelijk op zwaarder materieel in te zetten.

Sinds de EVO in 1960 een opleiding voor het chauffeurs-vak ging verzorgen is het behalen van het diploma verplicht gesteld.

De kwaliteit van de dienst-uitvoering door de chauffeur in het Eigen Vervoer achten wij van hoge waarde.

Daarnaast vraagt het moderne rollend materieel steeds meer vakbekwaamheid van de chauffeur.

In verband met het bovenstaande zal onze voorkeur uitgaan naar de opleiding tot chauffeur in het kader van de *Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer.*

Daar doorloopt de aanstaande chauffeur met een lager technische vooropleiding een natuurlijke, grondige selectieprocedure, die de kans op slagen na indiensttreding bij een bedrijf beduidend hoger maakt.

Naast de opleiding voor het chauffeurs-diploma wordt bij Vervoer en Garage aandacht geschonken aan *gerichte opleidingen,* in de vorm van 'modules' over een bepaald onderwerp.

Er is in 1979/1980 in het kader van een brandstofbezuinigings-actie een *instructie* aan alle chauffeurs gegeven, die betrekking had op rijstijl en behandeling van de wagen.

Deze actie had onder meer tot gevolg, dat het brandstofverbruik in één jaar met meer dan 5% werd verlaagd! (Bij hun eigen prive-auto's met meer dan 10%.)

Daarnaast zijn door grotere betrokkenheid en vakmanschap van de chauffeurs, belangrijke besparingen bereikt op reparatie, onderhoud en bandenverbruik.

Arbeidsmotivatie, beleving chauffeurs, oudere chauffeurs

- De chauffeur in het Eigen Vervoer heeft naar ons inzicht een weinig afwijkende instelling t.o.v. die in het beroepsgoederenvervoer. Hij is weliswaar niet direct het type van de 'vlam in de pijp'-chauffeur van de grote internationale routes, maar de chauffeur in het Eigen Vervoer heeft een behoorlijke beroeps-trots en is zeer goed gemotiveerd voor zijn beroep.

Verloop is er thans helemaal niet, maar ook in het verleden was het verloop onder de chauffeurs veel lager dan bij andere categoriëen medewerkers.

- De chauffeur heeft behoefte aan *communicatie.* Geen wonder overigens, hij heeft tijdens zijn werk nauwelijks kansen, om zich te uiten en met andere te communiceren.

Om aan dit aspect aandacht te kunnen geven, is bij Vervoer en Garage een 24-uursbezetting van leidinggevend kader aanwezig.

Tenminste één keer per jaar vindt een grondig *werkgesprek* tussen chauffeur en baas plaats, waarin twee-richtingsverkeer plaatsvindt, waarbij een analyse van de tachograaf over een periode van enkele weken wordt besproken.

Tevens vindt elke maand met een gekozen vertegenwoordiging van de chauffeurs een zogenaamde *Contactgroep-bespreking* plaats, waarin onderwerpen, die rechtstreeks met het werk en de dienst-uitvoering te maken hebben, worden besproken.

In dat overleg komen vaak onderwerpen naar voren, die het besef bevorderen van chauffeurs, dat Vervoer en Garage werkelijk grote inspanningen moet leveren om het bedrijf te kunnen continuëren.

• Wanneer een chauffeur door omstandigheden, bijvoorbeeld door *medische beperkingen* overgeplaatst moet worden, dan blijkt dat er eigenlijk maar weining interne mobiliteit bij medisch beperkte en oudere chauffeurs is.

Door de grootte en variëteit van het eigen wagenpark zijn er toch (wel) mogelijkheden om in het eigen beroep werkzaam te blijven, door indeling bij lijndiensten en bestelauto's, waar een regelmatig dagdienst-werkrooster bestaat. Gezien de hoge fysieke en psychische eisen, die aan het chauffeurs-beroep worden gesteld, komen chauffeurs eerder voor de *WAO of VUT-regelingen* in aanmerking.

Enkele jaren geleden heeft een studie plaatsgevonden over de ouder wordende chauffeurs, waarbij mogelijkheden zijn geopperd om in een vroegtijdig stadium, reeds voordat zich problemen aandienden, tot omscholing naar andere beroepen over te gaan.

Aan deze suggesties is echter geen uitvoering gegeven, omdat zij stuiten op de grote beroepsgebondenheid van de chauffeur.

Eigen vervoer en Rijtijdenwet

De overheid erkent de bijzondere geaardheid van het vervoer over de openbare weg, zo zijn de werk- en rusttijden van de zogenaamde bemanningsleden niet door middel van de arbeidswet, doch door het *Rijtijdenbesluit* geregeld. Het internationale karakter komt tot uiting in een *EEG-verordening*.

De beide regelingen verschillen op een paar essentiële punten.

De EEG-verordening 543/69 heeft een werkingskracht voor bemanningsleden van voertuigen met een totaal toegestaan gewicht van meer dan 3.500 kg.

Het binnenlandse Rijtijdenbesluit is reeds bij een laadvermogen op kentekenbewijs van 501 kg of meer van toepassing.

De definitie van bestuurder in het Nederlandse Rijtijdenbesluit is zo aangegeven dat dit in feite betekent, dat iedereen die een auto bestuurt met een laadvermogen van meer dan 500 kg onder de bepalingen van het RTB valt.

In het eigen vervoer worden vele kleine vrachtauto's bereden door mensen wier beroep niet dat van chauffeur is. Toch vallen zij onder dit Nederlandse besluit.

De EEG-verordening sluit deze categorie voertuigen uit. Omdat deze categorie ook niet onder de tachograaf-verplichting valt moeten de bestuurders een geldige *werkmap* bij zich hebben.

Het systeem van *vrijstellingen* en *ontheffingen* maakt e.e.a. niet eenvoudiger.

Ons inziens is het noodzakelijk dat de Nederlandse overheid zich op dit punt conformeert aan de EEG-verordening en de werkingsfeer van het Rijtijdenbesluit beperkt tot voertuigen met een totaal toegestaan gewicht van meer dan 3.500 kg.

De EEG-verordening normeert naast de ononderbroken rijtijd ook nog de maximale rijtijd per diensttijd, per week en per twee weken. In deze verordening zijn geen normen voor diensttijden opgenomen. De diensttijd kan afgeleid worden van de minimale rusttijd per 24 uur.

Als men dit doet dan blijkt de diensttijd een stuk ruimer dan de daarin toegestane

maximale rijtijd te zijn. Dit houdt dan weer in dat chauffeurs op lange trajecten, die veelal over goede autowegen rijden in hun actieradius beperkt worden.

Met de binnenlandse normen is redelijk te werken te meer daar het RTB de mogelijkheid biedt om in overleg met de arbeidsinspectie te komen tot ontheffingen of vrijstellingen van sommige bepalingen.

De EEG-verordening heeft deze mogelijkheden niet en maakt exacte naleving van de bepalingen, door haar ingewikkelde en onjuiste normering (alleen rijtijd en rusttijd) in vele gevallen bijzonder moeilijk.

De chauffeur en de moderne ontwikkeling met betrekking tot logistiek en automatisering

In de afgelopen 15 jaar hebben de computertoepassingen er toe geleid dat in de administratie en voorraadbeheersing van de bedrijven enorme kostenbesparingen werden bereikt.

Thans zijn deze ontwikkelingen, nu deze 'systemen' betaalbaar zijn geworden, ook goed toepasbaar in de Transport-sector t.b.v. *kostenbeheersing - beladingsgraad en service-verbetering.*

De huidige informatiegegevens zullen zodanig moeten worden gewijzigd, dat deze gegevens *directer aansluiten* op het operationele gebeuren van het transport.

Het nieuwe informatiesysteem dat in belangrijke mate geïntegreerd moet zijn in het dagelijkse operationele gebeuren geeft dan de gelegenheid van *directe ondersteuning* voor iedereen in de organisatie.

Dit heeft een verandering in de organisatie tot gevolg, waarbij de verantwoordelijkheid voor de input van gegevens directer komt te liggen bij de verschillende functies in de organisatie en dus ook bij de chauffeurs.

Bij de voorbereiding van de automatisering zal de acceptatie door de chauffeurs moeten worden bevorderd.

Er zal een zwaardere, anders belaste chauffeurs-taak ontstaan, bijvoorbeeld:

- Grotere zorgvuldigheid bij het invullen van gegevens t.b.v. de automatische gegevens-verwerking (o.a. de chauffeurs-werkkaart).
- Grotere taak bij de bewaking van essentiële zaken zoals wachttijden bij laden en lossen.
- Op moderne wijze improviseren bij de afwijkingen t.g.v. de strakkere goederenstroomplanning, om toch te bereiken dat de geplande klanten-adressen worden afgewerkt (gebruikmaking van mobilofoon/telefoon bij de contacten met de klanten).

Bij de introductie van de geautomatiseerde gegevensverwerking hebben wij doelbewust *niet* gekozen voor geautomatiseerde ritten-, routeplanning.

Ons uitgangspunt is, dat het personeel van het planbureau, met behulp van de computerbestanden van personeel en materieel, komt tot een sterk verbeterde planning.

Wijzigingen zijn op deze wijze snel en correct uit te voeren om een zo gunstig mogelijke beladingsgraad van de voertuigen te verkrijgen.

De geautomatiseerde gegevensverwerking biedt de mogelijkheid bij de grote gevarieerdheid van routes (7.500 norm. afstanden) een doeltreffende controle uit te voeren op de rit-opdrachten.

Met de normen voor afstanden, rijsnelheid, stationstijd, grenstijd en brandstofverbruik kan een beoordeling gegeven worden over de geleverde prestatie, vervolgens kan een goed gecontroleerde facturering aan de klanten worden verkregen.

De chauffeurs-werkkaart die de chauffeur heeft in te vullen, neemt hierbij een centrale plaats in.

Deze uitgebreide taak van de chauffeur vraagt een goede begeleiding. Afhankelijk van de voortgang worden goed voorbereide instructies in groepsverband aan de chauffeurs gegeven.

Het moderne 'vervoers-apparaat' vraagt voor zowel de lagere als hogere functies een op deze zaken gerichte opleiding van personeel.

Toekomstbeeld

De ontwikkelingen in de bedrijfswagen-technieken en de automatisering van de gegevensverwerking in de bedrijven zullen grote invloed gaan uitoefenen op de vervoerbedrijven.

Bij de introductie van de moderne systemen zal de vervoerder tot hoge vervoerprestaties in staat zijn.

Het is van groot belang dat hij hierbij goed aansluit op de specifieke eisen van de bedrijven en de daar toegepaste systemen.

Hoge *betrouwbaarheid* in het vervoer voor de *laagste prijs* zal het devies moeten zijn.

In de komende jaren zullen we te maken krijgen met nieuwe invloeden, zoals:

- Verwacht mag worden dat de *'ruimte efficiency'* d.w.z. de maximale benutting van de maatvoering van voertuigen door toepassing van nieuwe technieken, zoals b.v. kortkoppelen, verder verhoogd zal worden.
- De uitwendige breedtemaat van het voertuig zal 2.60 m moeten worden i.p.v. 2.50 m, enerzijds gebaseerd op de al meer dan 40 jaar internationaal geaccepteerde palletmaten n.l. de Poolpallet van 1.000 x 1.200 mm en de Europallet van 800 x 1.200 mm, anderzijds in verband met wettelijke isolatie-eisen in de levensmiddelenbranche waarbij t.b.v. snelle laad- en lostijden een inwendige breedtemaat van 2.50 m nodig is.
- De motoren zullen geluidsarm en brandstofzuinig worden geconstrueerd, o.m. lichtmetaal en electronische injectie en ontsteking en een computergestuurde automatische versnellingsbak. Aerodynamische vormgeving van de carrosserie en toepassing van kunststof in het voertuig zal het brandstofverbruik positief beïnvloeden.
- Luchtvering zal leiden tot mogelijkheden van aangepaste verpakking van het product, waardoor de vaak hoge kosten van milieu-onvriendelijke verpakking kan worden verlaagd.
- Geïntegreerde aanpak bij de ontwikkeling van een product en de verpakking, met in achtneming van de internationaal overeengekomen palletmaten en/of blok-eenheden, zal leiden tot een hoge beladingsgraad van de voertuigen.
- Voorraden zullen sterk onder druk komen en blijven staan, gezien de hoge rentekosten voor zowel de producent als de handel. De 'Nul-voorraad' filosofie zal gecomputeriseerd goederenvervoer opleggen, waarbij wachttijden tot het uiterste zullen worden gereduceerd, met snelle laad- en lossystemen, o.m. met behulp van palletloos transport en blok-eenheden.
- De communicatie van de diverse vervoerbedrijven met hun chauffeurs zal van het real-time principe zijn, zowel via mobilofoon als via de computer, met printer aan boord voor opdracht/betalingsverwerking. Viditel en Verkeers-informatiesystemen zullen intensief worden gebruikt.
- De electronificatie van het voertuig, de communicatie en gegevensverwerkings-een-

heden, inclusief de tachograaf, zullen geïntegreerd worden tot betaalbare electronische-eenheden.
- Bij de verdere ontwikkeling van de Europese infrastructuur, zal met inductiegeleide banen en radar de mogelijkheid ontstaan te komen tot een transport met snelle, veilige, half automatische, gestuurde transport-eenheden, zowel voor goederen- als personenvervoer met snelheden boven de 125 km/uur.

Conclusie

Het geschetste toekomstbeeld houdt een uitdaging in voor de eigen vervoerder en zijn chauffeurs.
- Er zullen hogere eisen worden gesteld aan een efficiënte planning, waarin tevens plaats is voor improvisatie.
- Gemaakte afspraken dienen stipter te worden nageleefd, waarbij de chauffeur een steeds belangrijkere rol gaat vervullen.
- Aan de vakbekwaamheidseisen zullen hogere eisen worden gesteld, ook in verband met de technische ontwikkelingen van het materieel. Adequate opleiding (bijv. via Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer) en training in het bedrijf dient te worden bevorderd en geïntensiveerd.

Referentie

1. Zie ook het tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 19e jaargang, nr. 1 'Eigen Vervoer (over de weg) in de EG'. maart, 1984

Veranderende sociale structuren in de zeevaart

Mr. G.H.O. van Maanen
Koninklijke Nedlloyd Groep N.V.,

Drs. P.A.Th. van Agtmaal
J.N.F. Lameijer
Koninklijke Nederlandse Redersvereniging

Abstract
The changing social structures in seaborne shipping

The recession in nearly all markets in which the Dutch shipowners participate has necessitated structural adaptions in the past years.

The economic and financial situation together with the specialization and concentration have had negative consequences for the employment of seafarers and shore personnel.

Also the qualitative employment situation underwent important changes. Mainly because seafarers are progressively more committed to the community on board the accommodation for the crew has been strongly improved. Apart from this automation and mechanization have caused important changes in ship's management.

By integrating functions and services, attemps have been made to come to a more flexible engagement of officers and rating. This rationalization process on the one hand offers possibilities for sailing a ship with less but better trained crewmembers and on the other a greater job satisfaction for the seafarers can be reached.

At this moment more than 35 ocean-going vessels have integrated crews. In 1983 the first stage of the experiment of semi-integrated officers has started.

Maritime education will show structural developments in the near future. This education will constitute important changes as far as curricula and number of institutes are concerned as a result of fewer jobs being available on the Dutch fleet, the increasing number of students as well as structural changes foreseen in the Polytechnical Education System.

In a steering committee the tripartite (government, unions and owners) are considering revision of the regulations concerning certification of seafarers and rating complements.

In 1982 an agreement was reached concerning coaster classification; in the agreement the 75 meter length standard has been replaced by a 4000 gross tons standard.

In principle agreement was reached recently for a new manning code, based on Gross Tonnage (GT) and propulsion Horse Power (HP).

Employees' participation in shipping has found practical expression by consultation in the council of employees. The specific characteristics of shipping necessitated a tailor made set-up. In most cases this worked out very well and in particular the communication between shore and ship has been improved.

Structurele wijzigingen in de bedrijfstak

In de afgelopen jaren hebben zich vooral onder invloed van nationale en internationale ontwikkelingen op technologisch, economisch gebied ingrijpende veranderingen voorgedaan binnen de bedrijfstak. Met name betreft dit toenemende en verdergaan-

de specialisaties en diversificaties. De verdergaande specialisatie heeft in de ghv geleid tot belangrijke investeringen van Nederlandse bedrijven in containerschepen, ro-ro-schepen, productentankers, chemicaliën- en gastankers en gespecialiseerde zwarelading-schepen. In de sleepvaart en offshore dienstverleningssector is vooral sprake geweest van investeringen in grotere eenheden met meer vermogens.

De investeringen die voor deze specialisatie waren vereist, konden door de individuele ondernemingen nauwelijks worden opgebracht. Dit heeft geleid tot een sterke concentratie binnen de bedrijfstak. De concentratietendens heeft er toe geleid dat op dit moment ruim 70% van de totale ghv-tonnage wordt beheerd door de 6 grootste scheepvaartondernemingen. In 1970 was dit aandeel nog ongeveer 35%.

In de kleine handelsvaart (khv) wordt door 16 bedrijven ongeveer 3/4 van de khv-vloot gemeten naar draagvermogen geëxploiteerd. Een vergelijking met het verleden is niet goed mogelijk.

Wel kan worden geconstateerd dat sinds het begin van de 70-er jaren grote veranderingen zijn opgetreden in de bedrijfsgrootte, waarbij met name de kleine reders (schipper-eigenaar) aanzienlijk in aantal zijn teruggelopen.

Vanuit hun traditionele activiteiten zijn vele ondernemingen overgestapt naar andere of geheel nieuwe activiteiten zoals bijvoorbeeld het vervoer van zware lading, de offshore-dienstverlening en de exploitatie van boorschepen en -eilanden.

De financieel-economische situatie

In 1980 kon de Commissie Ontwikkeling Nederlandse Zeevaart [1] ten aanzien van de rendementsontwikkeling in de zeevaart nog schrijven dat de bedrijfstak er sinds 1970 in geslaagd was uit de rode cijfers te blijven. Wel werd daarbij geconstateerd dat per sector en per jaar grote verschillen hebben bestaan.

Door het CBS [2] wordt vanaf 1980 een globale indicatie gegeven van de omvang van de vrachtontvangsten in de zeevaart. Hieruit blijkt dat in de ghv sinds 1981 een daling van de vrachtenontvangsten heeft plaatsgevonden. In 1981 bedroegen de vrachtinkomsten van de geënqueteerde Nederlandse ondernemingen 3,1 mld gulden, in 1982 was dit bedrag 2,8 mld gulden en in 1983 waren deze inkomsten 2,7 mld gulden. Deze laatste uitkomst betekent ten opzichte van de resultaten van 1981 een teruggang met bijna 14%. De ontvangsten in de sector overige zeevaartactiviteiten (sleepvaart, zware transport, bevoorradingsvaart, veerdiensten en management van schepen van derden) vertoonden tot en met 1982 nog een redelijke groei, maar ook hier viel in 1983 een forse teruggang te constateren.

Door de khv wordt gewerkt met indexcijfers. Het indexcijfer voor de vrachtontvangsten daalde van 118 in 1981 tot 103 in het eerste halfjaar van 1983. De vrachtontvangsten per ingezette ton dwt daalden zelfs met bijna 25%.

De indicaties van het CBS en de berichten van de diverse rederijen over negatieve exploitatie-resultaten in de tramp- en droge bulkvaart, de lijnvaart en de tankvaart verhinderen dat de bovengenoemde uitspraak van de CONZ kan worden doorgetrokken tot 1983.

De teruglopende resultaten, die wereldwijd waren te signaleren, noopten de scheepvaartondernemingen tot aanpassingen. Bij diverse lijnvaartrederijen vond beëindiging van verliesgevende diensten en een versnelde afstoting van verouderd tonnage plaats. In de tankvaart beëindigden rederijen – die vooral actief waren in het ruwe olievervoer – hun activiteiten of gingen verder met vlootinkrimping. Ook in de

zeesleepvaart vond ten gevolge van de verminderde activiteiten een afslanking plaats. Deze ontwikkkelingen oefenden mede een negatieve invloed uit op de werkgelegenheid in de zeevaart.

Een positieve invloed voor het behoud van de vloot onder Nederlandse vlag en de werkgelegenheid, is sinds 1976 uitgegaan van het investeringsstimuleringssysteem van de Overheid.

Mede dankzij dit systeem in zijn verschillende uitvoeringsvormen vond een belangrijke herstructurering van de vloot plaats en werd een vertraging bewerkstelligd van het verlies aan arbeidsplaatsen.

Door Verkeer en Waterstaat is sinds het eerste Maritiem Plan in 1976 ongeveer 990 miljoen gulden uitgegeven ten behoeve van de steunverlening in de zeevaart. Sinds 1979 vindt investeringsstimulering ook plaats via de Wet Investeringsrekening (WIR). De middelen die hiermee voor de zeevaart gemoeid zijn, zijn niet exact aan te geven.

Tegenover de uitgaven voor de specifieke investeringspremies voor de zeevaart sinds 1976 staat een investeringsvolume van bijna 8,5 miljard gulden. Ongeveer 80% van de in dit kader bestelde schepen is op Nederlandse werven gebouwd. Bijna driekwart van de omzet van de Nederlandse zeescheepsnieuwbouw is voor binnenlandse rekening. Dit houdt in dat de ongeveer 25.000 arbeidsplaatsen in de scheepsnieuwbouw en -reparatie, de toeleveringsindustrie en de dienstverlenende sectoren in belangrijke mate afhankelijk zijn van de zeescheepvaart [3].

Kwantitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid

Naast de financieel-economische situatie zijn concentratie en specialisatie van grote invloed geweest op de werkgelegenheid in de zeevaart.

Dit betreft niet alleen de zeevarenden, maar ook het walpersoneel. In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de activiteiten aan de wal op basis van een onderzoek dat ten behoeve van de Commissie Ontwikkeling Nederlandse Zeevaart in 1980 werd verricht [1].

Walorganisatie: aantal personen in beheersfunctie uitgedrukt per schip

sectoren	*vlootbeheer*	*administratie*	*management*	*totaal*
lijnvaart	1,5-3,0	1,1-3,8	2,3-6,9	5,6-11,0
tramp/bulkvaart	0,9-2,1	0,3-1,2	0,6-1,1	2,0- 3,0
tankvaart	1,0-2,1	0,4-1,1	0,5-1,3	2,0- 4,2
diverse vaarten	0,9-2,6	0,3-1,0	0,8-6,7	2,0- 9,0
khv-rederijen 10 schepen	0,3-0,5	0,3-0,7	0,2-0,5	0,9- 1,2
khv-rederijen 5 - 10 schepen	0,3-0,7	0,2-0,7	0,3-0,5	0,8- 1,5

Het aantal medewerkers in deze groepen is gerelateerd aan het aantal schepen dat per jaar wordt behandeld. De gegevens in de tabel zijn vermeld als een spreiding tussen de laagste en hoogste aangetroffen aantallen. Bij het management is niet inbegrepen het personeel van buitenlandse kantoren, Nederlandse agenten en cargadoors.

De specialisatie en de daarmede veelal gepaard gaande vergroting van de schepen zorgden voor een daling van het aantal schepen. De vervoercapaciteit per schip nam echter beduidend toe. Een groot containerschip kan per jaar ongeveer 4 tot 5 maal zoveel vervoeren als een conventioneel lijnvaartschip. Deze ontwikkeling had voor de in Nederland geregistreerde vloot [4] tot gevolg dat het aantal zeeschepen van 1970

tot 1983 weliswaar daalde van 1088 tot 554, maar dat het draagvermogen van de vloot slechts een geringe wijziging onderging.

Het teruglopen van het aantal schepen zorgde met de verminderde bemanningsbezetting aan boord voor een forse teruggang van het aantal zeevarenden. In 1970 bood de Nederlandse zeescheepvaart nog werkgelegenheid aan ongeveer 27.000 zeevarenden. In 1983 was die werkgelegenheid teruggelopen tot circa 15.700 arbeidsplaatsen.

Hoewel het aantal arbeidsplaatsen voor zeevarenden een dalende lijn vertoont, is het aantal Nederlanders op de vloot de laatste jaren toegenomen.

Enerzijds door de in de Investeringspremieregeling Zeescheepvaart gestelde voorwaarde ten aanzien van het bemannen met Nederlanders en anderzijds door de afspraken die werkgevers en werknemers zijn aangegaan in de Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ).

Ondanks het positieve effect van deze laatste regeling streven Overheid en vakbeweging naar een andere regeling op dit gebied via de invoering van de Wet Arbeidsvoorziening zeevaart. Reders zien dit als overregulering die contra-productief kan gaan werken voor de tewerkstelling van Nederlanders, gezien de rechten die onderdanen uit andere EG-landen aan een dergelijke wet kunnen ontlenen.

Het aantal walfuncties ten behoeve van de zeescheepvaart vertoonde ook een teruggang. In 1970 waren 16.300 personen in walfuncties werkzaan. Voor 1983 wordt dit aantal geschat op 13.500 personen. In dit aantal is ook begrepen het walpersoneel (vooral agenten en cargadoors) dat ook diensten verleent ten behoeve van buitenlandse reders.

Het direct bij de scheepsexploitatie betrokken walpersoneel werd op basis van de CBS-productiestatistieken [5] voor 1981 geschat op circa 2.900 personen. Gezien de sindsdien plaatsgevonden saneringen vooral in de ghv is ook dit aantal verder teruggelopen.

Kwalitatieve veranderingen van de werkgelegenheid aan boord van schepen

Sociale aspecten

Schepen zijn kostbare bedrijfsmiddelen die optimaal inzetbaar moeten zijn om in de internationale scheepvaartmarkt met succes geëxploiteerd te kunnen worden.

Door specialisatie in scheepstypen is vèrgaande automatisering en mechanisering van de ladingoverslag mogelijk geworden.

Haven-installaties zijn daaraan aangepast waardoor de verblijfsduur in havens aanzienlijk wordt bekort. Derhalve komt er meer vaartijd beschikbaar, waardoor de vervoerprestatie toeneemt. De verblijfsduur op zee neemt toe. De laad- en loshavens voor schepen en de faciliteiten voor de overslag van lading worden over het algemeen op steeds grotere afstanden van stedelijke centra gesitueerd. De zeevarenden krijgen tijdens de reis daardoor minder gelegenheid tot vertier aan de wal en zijn in toenemende mate aangewezen op de leefgemeenschap aan boord. Dit heeft er toe bijgedragen dat de accommodatie voor de bemanning op schepen sterk is verbeterd en er meer comfort wordt geboden aan de individuele bemanningsleden.

Eénpersoonshutten met eigen toilet en badgelegenheid voor alle bemanningsleden behoren tot de normale faciliteiten in de accommodatie van nieuwe zeeschepen.

Daarnaast wordt ruime aandacht besteed aan ontspanningsruimten in de accommodatie, zoals recreatiesalons, bars, hobbykamers en op sommige nieuwe schepen nu ook een binnen de accommodatie gesitueerd zwembad.

De grotere scheepsgebondenheid van zeevarenden tijdens hun diensttijd aan boord

heeft mede aanleiding gegeven tot uitbreiding van hun verlofperioden, zodat nu per jaar circa 5 maanden verlof wordt genoten tegen 7 maanden actieve dienst. De uitzendtermijn van zeevarenden voor de dienst op zeeschepen is teruggebracht van circa 6 maanden tot circa 4 maanden, gevolgd door circa 12 weken verlof.

Bedrijfsvoeringsaspecten

In de bedrijfsvoering van schepen hebben zich grote veranderingen voltrokken door toepassing van automatisering van meet- en regelfuncties en door mechanisering van bedrijvigheden, bijvoorbeeld de mechanisering van het scheepslaadgerei en de mechanisering van de scheepsluiken. De werkzaamheden voor het op- en aftuigen van scheepslaadgerei en het openen en sluiten van scheepsluiken zijn door mechanisering sterk gereduceerd.

Hetzelfde geldt voor de mechanisering van het meergerei en andere arbeidsintensieve bedrijvigheden.

De veranderingen zijn als volgt samen te vatten:

- sterke afname van menselijke spierarbeid;
- toename van beleidsbepalende taken, planning en prioriteitstelling;
- verhoging van de arbeidsproductiviteit met als gevolg kleinere bemanningen op schepen die een grotere vervoerprestatie kunnen leveren.

In de bedrijfsvoering van zeeschepen moet voorts rekening worden gehouden met een toename van het niveau van de opleiding van zeevarenden; dit betreft zowel officieren als gezellen.

Van de zeevarenden op de Nederlandse vloot heeft meer dan 40% een middelbare of hogere zeevaartopleiding gevolgd.

Een belangrijk gevolg van het hogere niveau van opleiding van zeevarenden is hun toenemende taakbewustwording en de behoefte aan de vervulling van herkenbare en bevredigende functies.

De genoemde ontwikkelingen hebben geleid tot aanpassingen in de scheepsorganistatie. De traditionele organisatie van het scheepsbedrijf was oorspronkelijk gericht op een bedrijfsvoering met een betrekkelijk groot aantal officieren en een naar verhouding grote ploeg van scheepsgezellen aan de basis van de organisatiepyramide.

Bemanningen van 50 of meer personen waren eerder regel dan uitzondering. Deze traditionele scheepsorganisatie was sterk gestructureerd met duidelijk vastgelegde functies binnen een departementale indeling in diensten en werd voorts gekenmerkt door een zeer formele hiërarchie.

Op dit moment is de bemanningssterkte gereduceerd tot 20 à 25 man. Dit vraagt een andere organisatie. Indien men vasthoudt aan de departementale indeling en vastomlijnde functies is een flexibele inzet van de bemanning niet goed te verwezenlijken.

Door het onderscheid in functies in de dagdienst en functies in de wachtdienst ontstaat voorts een spanningsveld tussen bemanningsleden in de dagdienst met een 40-urige werkweek en die in de wachtdienst met een 56-urige werkweek.

Als gevolg van de beperking van taken in de functies binnen de traditionele departementale organisatie treedt roetinevorming op, waardoor de inhoud van functies als minder zinvol kan worden ervaren. De uitholling van wachtfuncties, als gevolg van de automatisering van bewakingsfuncties, kan leiden tot vervreemding van het werk en lagere arbeidssatisfactie.

De hiërarchische structuur van de bedrijfsleiding bestaande uit de gezagvoerder, de

hoofdwerktuigkundige, de 1e stuurman en de 2e werktuigkundige is voor de kleinere bemanningen van moderne ghv-schepen topzwaar geworden.

Door integratie van diensten en functies die in de traditionele scheepsorganisatie gescheiden waren kunnen de hierboven genoemde problemen voor een belangrijk deel ondervangen worden, zodat:

- een flexibeler inzet van zowel officieren als scheepsgezellen kan worden bereikt;
- een verhoging van de arbeidsproductiviteit kan worden verkregen;
- een gevarieerder en rijker takenpakket aan de zeevarenden kan worden geboden;
- het spanningsveld, veroorzaakt door een 56-urige werkweek in wachtfunctie en de 40-urige werkweek in de dagdienst kan worden verminderd;
- de aanpassing van een topzware bedrijfsleiding kan worden gerealiseerd.

Op Nederlandse ghv-schepen worden reeds sinds 1978 experimenten uitgevoerd om door middel van functie-integratie bij scheepsgezellen en officieren tot aanpassingen in de scheepsorganisatie te komen.

Deze experimenten worden uitgevoerd onder auspiciën van het Overkoepelend Rationaliserings Overleg (ORO), waarin betrokken overheidsinstanties, reders en vakbonden participeren. De experimenten inzake de integratie van scheepsgezellenfuncties zijn inmiddels afgerond en hebben er toe geleid dat nu op meer dan 35 ghv-schepen de functie-integratie voor scheepsgezellen is ingevoerd. Het lager zeevaartonderwijs heeft de opleidingen tot scheepsgezel ook aangepast, zodat nu uitsluitend voor de functie van geïntegreerd scheepssgezel wordt opgeleid.

Momenteel wordt op een aantal ghv-schepen geëxperimenteerd met de integratie van officiersfuncties. Waar, bij de scheepsgezellen, de functie-integratie volledig is doorgevoerd, gaat het bij de officieren voorlopig nog om een gedeeltelijke functie-integratie, de zgn. semi-geïntegreerde officieren (SGO).

Voor de officieren wordt nog onderscheid gemaakt tussen de bedrijfsvoering van het schip tijdens de vaart op zee en de bedrijfsvoering tijdens het verblijf in de haven.

Tijdens de ligtijden in de havens zijn enerzijds op het gebied van de ladingoverslag en anderzijds op het gebied van reparatie en onderhoud speciale taken te vervullen.

Deze lenen zich voor het laten bestaan van een zekere specialisatie op het gebied van respectievelijk de ladingverzorging en de reparatie- en onderhoudstechniek.

Voor de lopende experimenten zijn jonge stuurlieden en werktuigkundigen via aanvullende scholingen opgeleid voor de uitoefening van bevoegdheden in de andere discipline als semi-geïntegreerde officier.

Het is te verwachten dat in de nabije toekomst reguliere basisopleidingen voor de vorming van SGO's bij hogere zeevaartscholen zullen starten.

De rationalisering van de bedrijfsvoering van ghv-schepen heeft geleid tot een aanzienlijke vermindering van de bemanningen en zal tot nog verdere vermindering leiden, zoals uit de volgende opgave blijkt.

Effecten van rationalisering op de bemanningssterkte van ghv-schepen

	officieren	*gezellen*	*totaal*
1970	9	23	32
1983	9	12	21
Nabije toekomst	8	11	19
Over enkele jaren	7	10	17
Op langere termijn	6	9-10	15-16

Deze verminderingen lijken revolutionair. Toch valt dit mee. Op dit moment varen reeds grote containerschepen uit Taiwan op Rotterdam met niet meer dan 17 bemanningsleden. Wil de Nederlandse zeescheepvaart de internationale concurrentie het hoofd kunnen bieden dan zal ook op het gebied van de scheepsbedrijfsvoering naar een optimale organisatie gezocht moeten worden.

Zowel de technologie als het onderwijsniveau in Nederland maken het mogelijk om op dit gebied verdergaande resultaten te boeken.

Opleidingen en vakbekwaamheidseisen zeevaartopleidingen

Het middelbaar en hoger zeevaart onderwijs onderscheiden zich van de meeste andere middelbare- en hogere beroepsopleidingen omdat zowel moet worden voldaan aan de onderwijsnormen van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, als aan de kenniseisen die het Ministerie van Verkeer en Waterstaat stelt voor de verkrijging van diploma's voor de uitoefening van officiersfuncties op zeeschepen.

Deze nationale eisen moeten tenminste tegemoetkomen aan internationale eisen die zijn vastgelegd in het Internationale Verdrag voor de Diplomering en Opleiding van Zeevarenden van 1978, dat in april 1984 van kracht is geworden.

De Nederlandse zeevaartopleidingen voldoen ruimschoots aan de in het internationale verdrag vastgelegde minimumeisen voor de kennis en vaardigheden van de onderscheiden officiers- en gezellenfuncties.

In Nederland bestaan de volgende opleidingen:

- lager zeevaartonderwijs voor de opleiding tot geïntegreerd scheepsgezel;
- middelbaar zeevaartonderwijs (2-jarig en 3-jarig) voor de opleiding tot officier bij de kleine handelsvaart en de bevoorradings- en zeesleepvaart;
- hoger zeevaartonderwijs (4-jarig) voor de opleiding tot officier bij de grote handelsvaart (ghv).

Voor elk niveau van zeevaartopleiding is een zekere vooropleiding vereist. Voor het lager zeevaart onderwijs is minimaal 2 jaar voortgezet onderwijs vereist, voor het middelbaar zeevaartonderwijs een voltooide MAVO- of LTS-opleiding en voor het hoger zeevaartonderwijs een voltooide HAVO-opleiding met wiskunde en natuurkunde in het eindexamenpakket.

De structuur van het middelbaar en hoger zeevaart onderwijs is sinds 1970 aanzienlijk gewijzigd. Voor 1970 werden de opleidingen tot koopvaardij-officier gekenmerkt door relatief korte basisopleidingen met een duur van 1 à 2 jaren, waarna na het behalen van praktijkervaring – via vaartijd – rangopleidingen met een duur van ½ jaar tot 1½ jaar volgden. Dit zgn. 'Sandwich' systeem is na 1970 gewijzigd in opleidingen tot het theoretisch niveau van een eindbevoegdheid, zodat na voltooiïng van de zeevaartopleiding geen langdurige rangopleidingen voor het verkrijgen van de eindbevoegdheid van gezagvoerder of hoofdwerktuigkundige nodig zijn.

Voor het hoger zeevaartonderwijs heeft deze wijziging geleid tot de 4-jarige zgn. HTS-gestructureerde opleiding, waarbij tijdens het derde schooljaar een praktijkstage op ghv-schepen als onderdeel van de opleiding is opgenomen. Deze praktijkstage geldt tevens als vaartijd die nodig is voor de verkrijging van de bevoegdheid om als officier op ghv-schepen dienst te kunnen doen. Het middelbaar zeevaart onderwijs heeft een normale opleidingsduur van 2 à 3 jaar, waarin geen praktijkstage is opgenomen. De vereiste vaartijd voor de verkrijging van het zeevaartdiploma moet na voltooiïng van de opleiding worden behaald.

Ten aanzien van de vaartijd doen zich nu problemen voor bij de 4-jarige hogere op-

leidingen. Door de vermindering van het aantal ghv-schepen onder Nederlandse vlag en als gevolg van de toeneming van het aantal hogere zeevaartschoolstudenten is een tekort aan beschikbare stageplaatsen op Nederlandse ghv-schepen ontstaan. Ten einde hieraan tegemoet te kunnen komen is besloten om voor een drietal jaren de duur van de praktijkstage op ghv-schepen te halveren, zodat per jaar twee ploegen-stagiairs een praktijkstage kunnen volgen. Met het van kracht worden van het Internationale Verdrag voor de Diplomering en Opleiding van Zeevarenden, moet de Nederlandse overheid de vaartijd wederom terugbrengen tot 1 jaar. Inmiddels heeft de Minister van Verkeer en Waterstaat hiertoe met ingang van het schooljaar 1986/1987 besloten. Dat besluit zal aanzienlijke gevolgen hebben voor de opleidingscapaciteit van het hoger zeevaartonderwijs in ons land. Er zijn momenteel in Nederland 6 hogere zeevaartopleidingen tot stuurman en 7 opleidingen tot scheepswerktuigkundige voor de ghv. Gezien de omvang van de Nederlandse ghv-vloot, waarvan het aantal eenheden in de komende jaren niet zal groeien doch eerder nog iets zal afnemen, is een beperking van de instroom naar het hoger zeevaartonderwijs en een reductie van het aantal hoger zeevaartonderwijsinstellingen onontkoombaar.

Het middelbaar zeevaartonderwijs is eveneens sterk gedifferentieerd. Er bestaat een veelheid van 2- en 3 jarige middelbare zeevaartopleidingen met een totale opleidingscapaciteit die veel groter is dan de behoefte aan nieuwe officieren voor de khv.

Ook de middelbare zeevaartscholen zullen op den duur niet aan een sanering kunnen ontkomen.

Voor het lager zeevaartonderwijs is de situatie anders. Er zijn lagere zeevaartopleidingen in Delfzijl, IJmuiden, Amsterdam en Rotterdam, terwijl Vlissingen een nieuwe lagere zeevaartopleiding zal starten. De behoefte aan goed opgeleide scheepsgezellen is aanzienlijk, zodat er vooralsnog geen sprake is van een te grote opleidingscapaciteit.

Vakbekwaamheidseisen

De vakbekwaamheidseisen voor officiersfuncties op Nederlandse zeeschepen zijn vastgelegd in de Zeevaartdiplomawet van 1935, terwijl deze van scheepsgezellen zijn vastgelegd in regelingen van het Schepenbesluit.

In de Zeevaartdiplomawet zijn de diploma-eisen voor stuurlieden en werktuigkundigen vastgelegd, waarbij de indeling van de aan de verschillende diploma's toe te kennen bevoegdheden voor stuurlieden zijn gerelateerd aan scheepslengte-maten en voor scheepswerktuigkundigen aan maten van voortstuwingsvermogen in pk's. De grens tussen ghv-diploma's en khv-diploma's ligt bij de huidige wet op respectievelijk 75 meter scheepslengte voor stuurlieden en bij 2500 pk voortstuwingsvermogen voor scheepswerktuigkundigen.

Momenteel wordt gewerkt aan een drastische herziening van de zeevaartdiplomawet die, door de ontwikkelingen die zich in de zeescheepvaart hebben voorgedaan op het gebied van schaalvergroting, automatisering en mechanisering, verouderd is. Het is gebleken dat met name de lengtegrenzen in de bestaande zeevaartdiplomawet belemmeringen opleveren met betrekking tot het economisch ontwerpen van schepen.

De bestaande indeling in lengtegrenzen veroorzaakte ook een te grote sprong in bemanningseisen tussen khv en ghv, waardoor in de tonnages tussen 4000 en 9000 GT praktisch geen schepen onder Nederlandse vlag werden geëxploiteerd.

Sinds 1981 wordt nu gewerkt aan de herziening aan de Nederlandse bemanningswetgeving. Hiertoe is door de Minister van Verkeer en Waterstaat een tripartite over-

legorgaan 'Stuurgroep Nederlandse Handelsvaart' ingesteld.

Inmiddels is in de Stuurgroep praktisch overeenstemming bereikt over een nieuwe indeling van de Nederlandse Handelsvloot, waarbij de scheepsgrootte wordt ingedeeld naar bruto-tonnage en KW voortstuwingsvermogen. Als eerste werd in september 1982 overeenstemming bereikt over de omzetting van de 75-meter lengtegrens in de bruto-tonnage-grens van 4000 gross tons (GT).

Aansluitend werd overeenstemming bereikt over de volgende indeling van grootte klassen en voortstuwingsvermogen:

Grootte klasse	**Voortstuwingsvermogen**
0 - 2000 GT	0 - 750 KW
2000 - 4000 GT	750 - 1500 KW
4000 - 6000 GT	1500 - 3000 KW
6000 - 9000 GT	3000 - 8000 KW
> 9000 GT	> 8000 KW

De vakorganisaties maken bezwaar tegen de vermogensklasse 3000-8000 die zij willen beperken tot een klasse van 3000-6000 KW.

Op basis van bovenstaande indeling wordt momenteel gewerkt aan een interim bemannings- en diplomaregeling voor schepen van 0-9000 GT bruto-tonnage en 0-8000 KW voortstuwingsvermogen.

Het is de bedoeling dat deze interim bemanningsregeling via een interim wetgeving binnen afzienbare tijd zal worden ingevoerd.

Aansluitend wordt gewerkt aan een nieuwe Zeevaartbemanningswet, waarin zowel de diploma- als de bemanningseisen zullen worden opgenomen. Er wordt naar gestreefd deze nieuwe wet over 4 à 5 jaar in te voeren.

Medezeggenschap in de zeescheepvaart

Zoals overal binnen het Nederlands bedrijfsleven, krijgt medezeggenschap in hoofdzaak gestalte via werkoverleg en via de ondernemingsraad. Dat lijkt een logische constatering, maar het is minder logisch dan het lijkt.

Immers, de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) gaat uit van een arbeidsorganisatie die in Nederland werkzaam is, waarvan de leden elkaar met regelmaat spreken en waarbinnen een OR op afroep in actie kan komen. Voor vergaderingen van een Centrale Ondernemingsraad zal in het algemeen door een aantal leden gereisd moeten worden, maar dat hoeft geen grote hypotheek op het functioneren te leggen.

In de zeevaart is dat anders: zeevarenden zijn of op zee (en dan zijn ze niet op afroep beschikbaar) of ze zijn met verlof (en dat plegen ze niet op het kantoor door te brengen). Wil men het OR-werk conform de bedoelingen van de wetgever gestalte geven, dan zal dat via een aangepast regime moeten gebeuren.

Nu is dat geen uitzonderlijke situatie. Er zijn tientallen wetten waarbij de zeevaart met zoveel woorden is uitgezonderd omdat normale wettelijke voorzieningen daar spaak lopen. Daarnaast zijn er vele wetten en besluiten, die uitsluitend op de zeevaart betrekking hebben.

Toen de WOR in 1971 in aantocht was hebben werkgevers- en werknemersorganisaties zich erover beraden of voor de zeescheepvaart een uitzondering zou moeten worden gemaakt, of dat men op amendering van de wet zou moeten aandringen om een en ander binnen de zeescheepvaart hanteerbaar te maken.

Uiteindelijk werd besloten noch het een, noch het andere te doen maar in geza-

menlijk overleg naar de best mogelijke toepassing van de WOR binnen de zeescheepvaart te zoeken. Op gemeenschappelijk verzoek is vervolgens door de SER een aparte Bedrijfscommissie voor de Koopvaardij ingesteld, waarbinnen dit overleg wordt gevoerd.

Het eerste probleem dat moest worden opgelost is dat van de aanwezigheid. Aanbevolen werd aan alle ondernemingsraden in oprichting om tweemaal zoveel zeevarenden in de OR te kiezen als volgens de wet of in verhouding tot het kantoorpersoneel gewenst zou zijn. Aangenomen dat de helft van de aldus gekozen zeevarenden met verlof is, dan zullen ter vergadering om en nabij het aantal zeevarenden verschijnen dat de wetgever voor ogen had. Natuurlijk is dit een vrij globale oplossing waartegen nogal wat theoretische bezwaren zijn in te brengen, maar in de praktijk werkt dit toch redelijk goed uit.

Het tweede probleem was principiëler. Volgens de bovenstaande regeling kunnen zeevarenden alleen aan het werk in de ondernemingsraad deelnemen als ze met verlof zijn. Toch gaat de wet er niet vanuit dat de OR-leden het OR-werk uitsluitend tijdens hun vakantie mogen doen. Besloten werd om de dagen die door verlofgangers werden besteed aan vergaderingen voor de OR of OR-commissies te beschouwen als werkdagen die niet van het verlof worden afgeschreven.

Het derde probleem betrof de communicatie met de achterban.

Immers, zeevarenden zijn zelden op kantoor en wonen her en der over ons land verspreid. OR-leden die thuis zitten met verlof bevinden zich ver van hun achterban. OR-leden die varen, zitten daarentegen wel tussen een stukje achterban, maar kunnen de vergadering niet bijwonen. Voor deze problematiek werd door de bedrijfscommissie aanbevolen om een zeevarend OR-lid gedurende één jaar als vlootsecretaris aan de wal te détacheren. Deze kan dan in die periode de communicatie onderhouden met de OR-leden aan boord respectievelijk met verlof en verder regelmatig met de bestuurder overleg plegen over de te houden vergaderingen.

Langs deze weg, die ook is neergelegd in een richtlijn van de Bedrijfscommissie voor de Koopvaardij aan de ondernemingen die voor de instelling van een ondernemingsraad in aanmerking komen, heeft het OR-werk in de zeescheepvaart zijn eigen vorm gekregen. Na een tiental jaren mag geconstateerd worden dat een en ander met name bij de grotere ondernemingen redelijk tot goed verloopt.

Wanneer men de ondernemingsraden in de zeevaart vergelijkt met de doorsneeraden dan springen een aantal verschillen in het oog. Als positieve punten van de werking van de ondernemingsraad in de zeevaart kunnen de volgende worden genoemd:

- Officieren zijn over het algemeen hoog opgeleid (MBO/HBO). De deskundigheidskloof tussen hen en het management is daardoor kleiner, dan in veel andere arbeidsorganisaties.
- Zeevarenden zijn gewend te schrijven. Zij kunnen hun gedachten in het algemeen goed op papier zetten.
- Wanneer de OR-post aan boord komt duurt het vaak enige dagen (soms weken) voordat zij hun reactie weer aan de post of aan een aflosser kunnen meegeven. In de tussentijd kunnen zij aan boord over hun voorgenomen reactie overleggen.
- Wanneer de OR-post thuiskomt is er in het algemeen geen werk dat hen verhindert ervan kennis te nemen.
- Klachten over de bedrijfsvoering of over 'het kantoor' lopen doorgaans via de hiërarchie. Meerdere schakels verhogen het risico van verzanden. Door rechtstreeks de vlootsecretaris aan te schrijven creëert men als het ware een 'by-pass' en is men zeker

van aandacht. Hierdoor is de communicatie tussen wal en schip verbeterd, met name over zaken die hinderen of mislopen.

Als nadelen worden ervaren:

- Het OR-werk kost veel tijd, méér dan bij de doorsnee wal-OR. Vergaderen kost altijd een dag, met name door het reizen.
- Het OR-werk is duur, duurder dan bij de doorsnee wal-OR. Voor iedere dag dat men in vergadering is wordt het verlof met een dag verlengd. Intussen moet het schip met een ander worden bemand die op zijn beurt weer verlof opbouwt.
- Het détacheren van een vlootsecretaris aan de wal is duur. Zeker voor kleinere rederijen is dat een kostenpost die – met name door de doorlopende verlofopbouw – niet moet worden onderschat.
- Een grote hoeveelheid papieren, groter dan bij de doorsnee wal-OR.
- De bestuurder krijgt via de 'by-pass' een grote hoeveelheid onderwerpen op zijn tafel die eigenlijk via de normale kanalen afgewikkeld zouden moeten worden. Het 'haasje-over' effect werkt dan verwarrend in de organisatie.
- Het is niet plezierig om een verlof van 3 maanden 5 tot 10 maal onderbroken te zien door een OR-vergadering.
- Scheepsgezellen voelen zich enigszins overklast door de officieren.

Wanneer men de voor- en nadelen tegen elkaar afweegt valt de balans in de meeste gevallen positief uit. Dat geldt in het bijzonder voor de verbeterde communicatie tussen het kantoor en het schip. Wel ziet men ook hier dat de animo om zich verkiesbaar te stellen terugloopt. Enerzijds is dat het gevolg van het wettelijke model dat meer belooft dan in de praktijk valt waar te maken, anderzijds van het feit dat zeevarenden er meer voor over moeten hebben (verlofonderbreking) dan hun collega's aan de wal.

Ook hier bestaat derhalve het gevaar dat het OR-gebeuren versmalt tot een kleine groep 'beroepsinsprekers' en is het een kunst om de doorsnee-medewerker voor het OR-werk te interesseren.

Tenslotte moet worden opgemerkt dat de nieuwe wetgeving die OR-en verplicht stelt vanaf 35 medewerkers in de zeescheepvaart op problemen stuit. Een rederij met een klein kantoortje en twee schepen in de vaart heeft inclusief aflosbemanning al meer medewerkers in dienst dan de minimumgrens. Voor dit soort ondernemingen komt een vorm van regelmatig overleg met de verlofgangers dichter bij de bedoeling van de wetgever dan de fijnmazige regelgeving van de wet OR. Helaas biedt de wet daar niet de ruimte voor.

Referenties

1. De scheepvaart in de jaren tachtig; Rapport uitgebracht door de Commissie Ontwikkeling Nederlandse Zeevaart; 8 september 1980.
2. Maandstatistiek verkeer en vervoer; CBS; november 1983, januari 1984.
3. Rijksbegroting voor het jaar 1984; Hoofdstuk VIII Scheepvaart en Maritieme Zaken.
4. Statistiek van de koopvaardijvloot 1 januari 1970; 1 januari 1983; CBS.
5. Produktiestatistieken transport-, opslag- en communicatiebedrijven Grote Vaart, 1980; Zeevaart-verwante bedrijven, 1979; Kleine Handelsvaart, 1979. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Tegenover de groei van het aantal mensen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt staat een scherpe daling van het beschikbare werk.

De crisis in de werkgelegenheidsontwikkeling is vooral een structureel probleem.

De werkgelegenheidsontwikkeling in het vervoer staat eveneens onder druk. Op dit moment zijn 32.000 chauffeurs werkloos. De recessie (dalende vraag), de bezuinigingen van de overheid op het openbaar vervoer en de stijging van de arbeidsproductiviteit voortvloeiend uit de technische ontwikkeling (bijvoorbeeld containerisatie, automatisering) kunnen als de belangrijkste oorzaken worden aangeduid.

Stimulering

De Vervoersbond FNV stelt zich met de FNV op het standpunt dat door de overheid een stimulerend werkgelegenheidsbeleid moet worden gevoerd, dit ondanks het grote financieringstekort van de overheid.

In de sector vervoer kan daarbij worden gedacht aan infrastructurele aanpassingen: voltooiïng van het hoofdlijnennet van de spoorwegen, verbeteringen van de binnenvaartvoorzieningen en de bouw van multimodale goederenvervoercentra.

De beïnvloeding van de omvang van de werkgelegenheid in het goederenvervoer door verkeer- en vervoerbeleid is slechts beperkt mogelijk; er is immers sprake van een afgeleide vraag. In de sector van het openbaar vervoer is de omvang van de werkgelegenheid wel beïnvloedbaar. Het door de overheid vastgestelde prijsbeleid (tarieven van het openbaar vervoer in relatie tot de benzineprijs) is een van de krachtigste instrumenten bij het bevorderen van het openbaar vervoer.

De verbetering van de kwaliteit en de vergroting van de veiligheid in het openbaar vervoer kan worden bereikt door het inzetten van meer personeel voor informatie en controle.

Dit werk mag niet door vrijwilligers en uitkeringsgerechtigden met behoud van uitkering worden verricht.

Herverdeling

De krachtigste mogelijkheid tot het beïnvloeden van het huidige werklooshheidsniveau is gelegen in de verschillende vormen van arbeidstijdverkorting. Daarbij kunnen drie niveau's worden onderscheiden:

- levenscyclus: vervroegde uittreding, jeugdwerkplannen, verruiming van het leerlingstelsel;
- jaarcyclus: roostervrije dagen, deeltijdarbeid, projektarbeid, educatief verlof;
- dag-weekcyclus: streven naar drastische verkorting van de werkweek in eerste instantie naar 36 uur (bij volkontinu 32 uur), overwerk omzetten in tijd-voor-tijd-regelingen.

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Algemeen

Het CAO-beleid is naast bestrijding van de werkloosheid door stimulerende maatregelen en arbeidstijdverkorting gericht op de handhaving van de parallelle inkomensontwikkeling van ambtenaren, trendvolgers en werknemers in de marktsector en een eerlijke lastenverdeling.

Handhaven koppelingsmechanisme

De arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de marktsector en die van de werkne-

mers in de collectieve sector dienen zo goed mogelijk op elkaar te worden afgestemd, want de in de marktsector gerealiseerde productiviteitsstijging is mede het werk van ambtenaren en trendvolgers.

De werknemers bij het spoor, het streekvervoer en de HTM hebben in het verleden vrijwillig gekozen voor de positie van trendvolger.

Dit betekent dat zij de gemiddelde ontwikkeling van loon- en arbeidsvoorwaarden in de marktsector volgen. Hoewel onderkend wordt dat de overheid belang kan hebben bij de beheersing en de verdeling van de aan het openbaar vervoer ter beschikking gestelde gemeenschapsgelden, mag dit er niet toe leiden dat de overheid dwingend de arbeidsvoorwaarden voor trendvolgers gaat voorschrijven. Het beginsel van de vrijheid van onderhandeling dient intact te blijven, onderhandelingen dienen dan ook plaats te vinden met de juridische werkgever. Er mag geen koppeling worden gelegd tussen het normeringssysteem voorzieningenniveau en het arbeidsvoorwaardenniveau.

De arbeidsvoorwaarden in het openbaar vervoer moeten tot stand komen door gemeenschappelijke en vrije onderhandelingen met de NS, de ESO en de werkgevers van de stadsdiensten en zoute veren. Dit overleg moet een raam-CAO opstellen, richtlijnen waarbinnen voor de afzonderlijke sectoren ruimte voor onderhandeling bestaat.

Inkomensbeleid

De beperkte groei van het besteedbare inkomen en de kosten van een voortgaande arbeidstijdverkorting zullen resulteren in een koopkrachtdaling voor de gemiddelde werknemer en uitkeringsgerechtigde.

Juist daarom moet onverbiddelijk worden vastgehouden aan de eis van een solidaire inkomens- en lastenverdeling. De laagste inkomens zullen zoveel mogelijk moeten worden beschermd, zonodig ten koste van de inkomens van de hogere en hoogst betaalden.

Humanisering van de arbeid

De kwaliteit van de arbeid in het vervoer laat te wensen over en wordt op veel plaatsen zelfs slechter.

Dit betreft dan met name sectoren als het beroepsgoederenvervoer over de weg, delen van de binnenvaart, stukgoedsector havens en het toertaxivervoer. De werkomstandigheden in deze sectoren kunnen worden gekenschetst door lange arbeidstijden, korte rusttijden, een hoog ziekteverzuim, een hoog ongevallenpercentage, hoog verloop, onregelmatige ploegenindeling en dergelijke.

De arbeidstijden in deze sectoren moeten worden teruggebracht tot normale proporties, zo mogelijk via CAO-onderhandelingen maar desnoods via wettelijke maatregelen.

De werkomstandigheden zullen verbeterd moeten worden, een belangrijk aspect betreft daarbij de veiligheid. Met name in het stadsvervoer (openbaar vervoer en de taxi) in de grote steden ondervinden de werknemers veel hinder van een agressief publiek. Door het inzetten van meer menskracht (tramkondukteur) en door een scheiding van publiek en (taxi)bestuurder kan hierin verbetering worden gebracht.

Ter wille van de veiligheid van de werknemers betrokken bij het vervoer van gevaarlijke stoffen, moet dit vervoer aan strenge voorschriften worden onderworpen, het betrokken personeel moet frequenter worden gekeurd.

Automatisering mag niet leiden tot onaanvaardbare taakverarming en geestdodend werk. Wij onderkennen dat automatisering onafwendbaar is; de werknemers moeten wel een belangrijke stem hebben in het bepalen van de wijze waarop technische vernieuwingen in het vervoerproces worden geïntroduceerd.

De arbo-wet is een goed middel om meer menswaardige arbeidsomstandigheden te realiseren.

Medezeggenschap

Het streven naar uitbreiding van zeggenschap van werknemers is een van de meest wezenlijk achtergronden van vakbondsoptreden. In dit streven moet de hoofdrol worden gelegd bij het vakbondswerk in de afdelingen. Pas als dit goed georganiseerd is, vinden wij deelname aan de OR (ondernemingsraad) een zinvolle aangelegenheid.

Aan het middel OR kleven de nadelen dat het een puur bedrijfsorgaan is en dat handige managers OR-leden kunnen inkapselen en misbruiken tegenover de werknemers. Bij de OR-verkiezing moeten de leden in onderlinge discussie beoordelen of OR-deelname zin heeft.

Reorganisatie en concernaangelegenheden

Reorganisaties

De economische structuur van onze samenleving en de daarbij behorende zeggenschapsverhoudingen sluiten uit dat de Vervoersbond FNV verantwoording kan en wil dragen voor besluiten tot reorganisatie, fusie en bedrijfssluitingen. De taak van de vakbond dient zich te beperken tot de toetsing en beoordeling van dergelijke voornemens vanuit de belangen van de werknemers en het plaatsen van dit stuk belangenbehartiging in een structureel kader. Met name dit laatste punt dient uitgewerkt te worden in de vorm van sectorbeleid.

Concernaangelegenheden

Kenmerkend voor het vervoer is dat in een aantal sectoren slechts enkele bedrijven de dienst uitmaken. De concentratie van macht bij deze concerns gaat in volle hevigheid voort gezien het groot aantal fusies en overname in de laatste jaren.

De concerns manifesteren zich in bedrijfstakken als luchtvaart, zeevaart, binnenvaart, havens en wegvervoer en hebben daardoor een toenemende greep op het gehele transportgebeuren.

De strategie van de vakbeweging dient erop gericht te zijn te voorkomen dat mensen in de verschillende dochterbedrijven tegen elkaar worden uitgespeeld.

Situatie in aantal deelsectoren

De bovenstaande beleidslijnen kunnen geconcretiseerd worden aan de hand van een schets van de situatie in een aantal deelsectoren.

De keuze van de deelsectoren is gebaseerd op de actualiteit en de ernst van de problematiek in de betreffende deelsector.

Openbaar vervoer

De omvang van de werkgelegenheid in het openbaar vervoer wordt bedreigd door een vermindering van het gebruik, veroorzaakt door de tariefsverhogingen, de bezuinigingen van de rijksoverheid op het voorzieningenniveau en door het inzetten van vrijwilligers (chauffeurs van buurtbussen, vervoersassistenten).

Volwaardige werkgelegenheid wordt aangetast door het inhuren van parttimers speciaal voor de spitsuren (2 uur 's morgens en soms ook 2 uur 's avonds).

In het onderstaande wordt ingegaan op de invloed van privatisering op de omvang en de kwaliteit van de werkgelegenheid bij de openbaar vervoerbedrijven. In de nieuwe Wet Personenvervoer wordt het openbaar vervoer gedefinieerd als: 'voor een ieder openstaand personenvervoer per trein, metro, tram, bus of auto volgens een dienstregeling' [2]. Met deze definitie wordt het openbaar vervoer en het (particuliere) besloten busvervoer slecht van elkaar afgeschermd.

Zo zal bijvoorbeeld de toeristische busdienst Amsterdam-Volendam, die voor een ieder vrij toegankelijk is en volgens een vaste dienstregeling rijdt ook tot het openbaar vervoer gerekend worden volgens de definitie in de wet. Dit terwijl dit soort vervoer geenszins als een gemeenschapsvoorziening mag worden beschouwd.

Anderzijds wordt een bepaalde busdienst waarvoor de gebruiker van te voren een plaats bespreekt (niet vrij toegankelijk) niet tot het openbaar vervoer gerekend.

Daarmee wordt de mogelijkheid geschapen voor particuliere busdiensten om op druk bezette lijnen van het openbaar vervoer te gaan rijden.

Het zal duidelijk zijn dat daarmee de positie van het openbaar vervoer verder wordt afgebroken.

Naast deze bedreiging voor het openbaar vervoer als gevolg van een slechte wet, worden momenteel minder druk bezette buslijnen omgezet in taxi-exploitatie. Een voorbeeld van dit soort experimenten vindt in Zeeuws-Vlaanderen plaats. Bij een geïsoleerde beschouwing blijkt de taxi goedkoper te zijn dan de lijnbus [3].

Behalve door het goedkopere materieel wordt deze kostenbesparing veroorzaakt door de slechtere arbeidsvoorwaarden van de taxichauffeur.

De taxi-CAO kent een lager loon en langere werktijden.

Deze ontwikkeling is ook niet in het belang van de gebruiker. Er wordt gebruik gemaakt van minder gekwalificeerd personeel met als mogelijk gevolg een slechtere dienstverlening.

Besloten busvervoer + taxivervoer

In deze sectoren heerst een grote overcapaciteit. Met name in het toervervoer is het aantal bussen afgestemd op de piekbehoefte en men wil buiten het seizoen toch zoveel mogelijk bussen laten rijden. In minder drukke tijden is daarom het aanbod veel te groot.

Als gevolg van de concurrentie voortvloeiend uit de overcapaciteit staan de tarieven fors onder druk. Elke ondernemer zal daarom zijn kosten zoveel mogelijk proberen te minimaliseren. Aangezien de kosten van de benzine in het vervoermiddel niet te beïnvloeden zijn, worden de besparingen vooral gezocht in de arbeidskosten.

Door de hoge werkloosheid prijst een chauffeur die onverkort de naleving van de CAO eist zich uit de markt. Bij seizoenarbeid (pendelvervoer naar vakantiebestemmingen) waar iemand telkens in onzekerheid verkeert of een arbeidsplaats beschikbaar zal zijn, is de druk om de CAO-rechten niet op te eisen nog groter. Door de geïsoleerde werksituatie komt verzet altijd van individuele chauffeurs, die daarom bijzonder kwetsbaar zijn (ontslag bij werkweigering).

Het komt voor dat groepen werknemers in een bedrijf – buiten de vakbeweging om! – akkoord gaan met slechtere, van de CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden. Zij verwachten dat daardoor hun werkgever in een betere concurrentiepositie komt en hiermee hun werkgelegenheid is verzekerd.

Het loonsysteem van chauffeurs in deze sector is erop gebaseerd dat een gedeelte kan worden bijverdiend door fooien. Dat maakt het totale loon onzeker.

Het zou verboden moeten zijn om besloten bus- en taxivervoer te laten uitvoeren door personeel dat elders een volledige baan heeft. Voor taxichauffeurs zou een vakopleiding verplicht gesteld moeten worden.

De naleving van de CAO in de toersector is een groot probleem.

Het ontduiken van een CAO maakt de dumpprijzen mogelijk. Het is te hopen dat de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak toerwagenritten, ongeregeld vervoer en groepsvervoer (ST+O) hier verbetering in zal brengen.

In de nieuwe Wet Personenvervoer wordt voorgesteld de toegang tot de besloten busmarkt te verruimen. Gezien de nu al bestaande overcapaciteit bestaat het gevaar voor een ruïneuze concurrentieslag. Deze concurrentieslag kan de arbeidsvoorwaarden nog verder onder druk zetten.

Een ruime overgangsregeling zal dan ook noodzakelijk zijn.

Goederenvervoersectoren

Werken in het goederenvervoer over de weg, binnenvaart, havens, spoor kenmerkt zich door een drietal nogal negatieve omstandigheden:

- de wetgeving is niet adekwaat;
- arbeidsovereenkomsten met werknemersorganisaties worden geregeld met de voeten getreden (met uitzondering van spoor);
- de werkgelegenheid neemt af.

In deze arbeidssituatie staan mensen onder zware druk. Leven met onzekerheden is in een periode van ingrijpende veranderingen onvermijdelijk. Een groot aantal onzekerheden kan echter worden voorkomen door een planmatige aanpak op sectorniveau van de voorspelbare veranderingen.

Bij die aanpak dienen de werknemers in het vervoer en hun organisaties te worden betrokken. De werknemers in het goederenvervoer zien wel dat er van alles in havens, in het wegvervoer en de binnenvaart gebeurt, maar dat zij daar nauwelijks invloed op kunnen uitoefenen.

Nader ingaan op het werken in het goederenvervoer kan ons inziens het beste door wat meer achtergronden te schetsen over de processen die de oorzaak zijn van de veranderingen in de bedrijfstak. Wij beperken ons daarbij tot drie processen:

- de technologische ontwikkeling;
- de sociaal-economische ontwikkeling;
- de sociaal-culturele ontwikkeling.

De technologische ontwikkeling

Innovatie. Innovatie is toepassen. Implementeren van uitvindingen maar ook van ideeën. 'Durchsetzung neuer Kombinationen' noemde Schumpeter het al in het begin van deze eeuw. Dat betekent, dat er bewust voor wordt gekozen en dat, afhankelijk van de machtsverhoudingen, de wijze waarop wordt geïmplementeerd beïnvloedbaar is. Innovatie betekent ook vernietiging, namelijk vernietiging van het oude. Van der Geest noemde het kreatieve vernietiging (ESB 1979).

In de transportsector heeft de toepassing van de op zich eenvoudige uitvinding van de container een spoor van vernietiging achtergelaten.

Schepen moeten worden vervangen door full-containerschepen, multipurposeschepen en ro-ro-schepen. Tegelijkertijd vindt schaalvergroting plaats. Schepen met

een capaciteit van 3.000-4.000 containers zijn geen uitzondering meer. Een enorme overcapaciteit van conventionele scheepsruimte is het gevolg. Van de capaciteit is 12,5% al opgelegd. De afgelopen vier jaren is een aantal grote fusies en verschillende omvangrijke reorganisaties doorgevoerd bij rederijen en cargadoorsbedrijven, waarbij vele honderden arbeidsplaatsen verloren zijn gegaan. In de havens heeft de verschuiving in het overslagwerk als gevolg van containerisatie vele duizenden arbeidsplaatsen gekost. Van al het conventionele stukgoed kan ongeveer 80%-85% gecontaineriseerd worden en van dat deel is op dit moment ongeveer 60%-70% gecontaineriseerd. De verhouding in inzet van mandagen bij de overslag van conventioneel stukgoed ten opzichte van containers is 7 à 9 tot 1.

Deze getallen geven aan dat de werkgelegenheid in de haven ook de komende jaren nog onder zware druk zal staan.

Het inlandtransport, wegvervoer, binnenvaart en spoor, van containers ziet zich geplaatst voor een enorme concurrentiestrijd tussen de vervoermodaliteiten. Het ziet er naar uit dat het wegvervoer de strijd verliest en haar aandeel afneemt van 70% naar 30% ten gunste van spoor en met name binnenvaart. Alleen al op het containervervoer van en naar Rotterdam zal dit 2.500 chauffeurs hun baan gaan kosten in de komende 5 jaar, terwijl er slechts zeer beperkte werkgelegenheid in de binnenvaart en bij spoor voor terugkomt. Het tempo wordt bepaald door de snelheid (en de financiële mogelijkheden) waarmee schepen worden omgebouwd in binnenvaart-containerschepen. De eerste duwbakken met containers zijn al gesignaleerd. Binnen enkele jaren gaan er dus vier- of zes-duwbakeenheden (200-300 TEU) is gelijk aan 150 vrachtauto's of 4 treinen via de Rijn naar Duitsland. De binnenvaartontwikkeling zal nog worden versterkt na de realisatie van het Rijn-Main-Donaukanaal, het Rijn-Rhône-kanaal en de Seine-Rijn-verbinding.

Naast de afname van de werkgelegenheid in het transport zelf vindt er ook verschuiving plaats van het laden en lossen (stuffen en strippen) van containers naar de bron. In toenemende mate vormt het stuffen en strippen onderdeel van het productieproces.

Met deze beschrijving van de containerisatie hebben wij een voorbeeld willen geven hoe ingrijpend een innovatieproces is met betrekking tot de werkgelegenheid.

Een zelfde uitwerking is te geven voor bijvoorbeeld zesduwbakkenvaart, pijpleidingsystemen, automatisering. De Vervoersbond FNV is op dit moment betrokken bij een groot aantal ingrijpende reorganisaties als gevolg van automatisering. Zowel in het ongeregeld wegvervoer (Tradicom en Transpotel) de burgerluchtvaart (cargoal), geregeld wegvervoer (nieuw centraal landelijk systeem), Van Gend & Loos (nieuw landelijk systeem), SAR-project in Rotterdam worden systemen teogepast en ingevoerd die de komende jaren enkele duizenden arbeidsplaatsen gaan kosten. Alleen al in de sector cargadoors en expeditiebedrijven wordt een verlies van 2.000-3.000 arbeidsplaatsen verwacht.

Economische ontwikkeling

De wereldhandelsstromen wijzigen ingrijpend. De verschuiving van de productiecentra naar Derde Wereldlanden is in volle gang. Niet gestuurd en gecoördineerd door een bewust gekozen ontwikkelingsstrategie van de betrokken landen, maar door multi-nationale concerns. De verschuiving verloopt daardoor onvoorspelbaar. Op hoofdlijnen zijn de volgende veranderingen te signaleren: het vervoer van grondstoffen neemt af ten gunste van het transport van halffabrikaten. Met name bij hout, staal,

fruit, chemicaliën, olie en textiel is dat zichtbaar.

De overslagcentra concentreren tot enkele grote havens per werelddeel.

Vanuit die havens wordt door feeder de overige havens bediend.

Het inland-transport neemt in de totale transporttijd een relatief steeds grotere plaats in. Het optimaliseren van het inland-transport is dan ook in volle gang, waarbij belangrijke verschuivingen plaatsvinden in de omvang van het vervoer over de weg, het water, het spoor en de pijpleidingen (zie het containerisatieproces). Dit blijkt uit de reorganisatie van de laad- en losplaatsen bij de NS. De invoering van het intercargo-systeem door de Duitse spoorwegen. De concentratie van overslagbedrijven bij het geregeld wegvervoer (Nehem Strucom project wegvervoer). De oprichting van Holland Rail Container.

De herstructurering van de stukgoedsector in de havens (Nehem Strucom project stukgoedsector). Sterke groei van de luchtvracht, enzovoort, enzovoort.

Een tweede punt dat wij willen noemen is de concentratie van de bedrijven. Zowel in de zeevaart, luchtvaart, havens, spoorwegen en bepaalde deelmarkten in het wegvervoer en binnenvaart is sprake van een oligopolistische marktvorm.

Het gehele transportgebeuren in Nederland wordt door een negental concerns beheerst doordat via hun dochters zij betrokken zijn in de verschillende sub-sectoren. Daarmee zijn de machtsverhoudingen bepaald.

Een derde punt is de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Zonder verder in te gaan op de oorzaken en aard van de slechte arbeidsmarktsituatie is het gevolg ervan, dat de afnemende personeelsbehoefte niet meer kan worden opgevangen door het natuurlijk verloop. In diverse sectoren hebben de reorganisaties dan ook in een aantal gevallen tot massaal gedwongen ontslag geleid.

De sociaal-culturele ontwikkeling

We willen op twee aspecten wat nader ingaan.

Ten eerste de vervreemding als gevolg van de opeenstapeling van veranderingen en ten tweede de houding van de werknemers in het vervoer.

Vervreemding ontstaat o.a. als de werknemer het overzicht over het werk verliest, geen zicht heeft op de bijdrage die wordt geleverd aan het eindproduct, het werktempo en de arbeidsomstandigheden niet of nauwelijks kan beïnvloeden en geen betrokkenheid heeft bij de besluitvorming. Het is cynisch te moeten vaststellen dat van bepaalde wegvervoerbedrijven de chauffeurs kleding, voedsel en medicamenten naar Polen brengen maar hun vakbonsvergaderingen niet meer durven te bezoeken uit angst voor represaillemaatregelen.

In andere bedrijven, met name de concern-dochters, worden beslissingen vanuit de beleidscentra opgelegd, Hoe en wanneer door de concernleiding beslissingen worden genomen over uitbreiding, inkrimping en fusies, wordt pas bekend als de adviesprocedures voor vakbonden en ondernemingsraden starten. Maar dan is het vaak te laat.

Een tweede element is het inhuren van niet gekwalificeerd personeel in de havens, binnenvaart en het wegvervoer. Mensen die vaak in de avonduren hun diploma's hebben gehaald zien dat koppelbazen met niet gekwalificeerd personeel worden ingeschakeld. Niet zelden verdienen deze mensen netto meer dan de vaste werknemers in het bedrijf.

Een andere vorm is dat goede werkgelegenheid wordt afgebroken doordat wegtransportbedrijven hun personeelssterkte afbouwen en malafide charterbedrijven inschakelen.

De meest extreme vorm is het steeds meer toenemende eigen rijder/eigen vaardersysteem waarvan staatssecretaris Scherpenhuizen onlangs opmerkte dat dit een moderne vorm van slavernij is. Vervolgens doet hij er niets aan.

Uit de cijfers blijkt dat slechts zeer weinig mensen in het wegvervoer de pensioengerechtigde leeftijd halen. De meesten verdwijnen vroegtijdig in de WAO.

Met deze maatregelen wentelen transportbedrijven de verwachte kapitaalvernietiging af op hun werknemers.

Het derde element dat wij hier willen noemen is de vernietiging van het vakmanschap. Onafwendbaar dat wel, maar in een groot aantal gevallen is de mogelijkheid tot om-, her- of bijscholing onvoldoende (kosten) waardoor veel mensen met name de ouderen in een isolement geraken.

De houding van de werknemers wordt mede daardoor bepaald. De betrokkenheid neemt af en de roep om geld toe.

Dit sombere beeld is met tientallen voorbeelden, zelfs honderden, te staven. Het teleurstellende is dat de bonafide bedrijven waar wel een relatief goed sociaal beleid wordt gevoerd en waar het management wel beleidsmatig de werkgelegenheisontwikkeling plant door de scheve concurrentieverhoudingen uit de markt wordt gedrongen.

Samenvattend kunnen we stellen dat de belangenbehartiging in de havens de binnenvaart, het wegvervoer, de spoorwegen en de burgerluchtvaart door de technologische ontwikkeling, de economische situatie en de veranderingen in de arbeidsverhoudingen een andere dimensie heeft gekregen. Een andere dimensie in die zin dat belangenbehartiging tevens inhoudt dat beïvloeding van de ontwikkelingen op sectorniveau dient plaats te vinden wil zij effectief zijn.

De Vervoersbond FNV zal naast de individuele belangenbehartiging planmatig meer aandacht besteden aan werkgelegenheidsplannen op sectorniveau. In de stukgoedsector van de havens zijn deze plannen voor een deel al gerealiseerd. Wij zijn van oordeel dat niet de flexibilisering van de arbeidstijdensystemen en functiesystemen de oplossing voor de werkgelegenheidsproblemen zijn. Algemene toepassing hiervan leidt niet tot concurrentieverbetering; alleen tot afbraak van goede werkgelegenheid.

In sectoren (binnenvaart, wegvervoer) waar arbeidstijden van 60 uur per week meer regel zijn dan uitzondering, ligt de oplossing in een goede organisatie van het werk. Een aantal bedrijven heeft dat bewezen.

Op sectorniveau zullen hierover afspraken moeten worden gemaakt, in samenhang met een vergunningensysteem dat de capaciteitsontwikkeling adequaat regelt. Een dergelijke benadering is ook van belang voor de kwaliteit van het werk, de opleiding (leerlingstelsels en de zeggenschapsverhoudingen.

De vervoerwetgeving is niet adequaat. In het dereguleringsvoorstel van de commissie Geelhoed wordt een aantal wetten genoemd dat aan herziening toe is. Het gaat te ver om afzonderlijk op de wetgeving in te gaan. Wel willen wij opmerken dat wetgeving met betrekking tot dienst- en rusttijden, vergunningenbeheer en vestigingseisen zodanig dient te zijn dat een effectieve controle op naleving mogelijk is.

Dit geldt ook voor het naleven van de CAO.

Konklusies

- Behalve het opstellen van een goede CAO is de naleving van een arbeidsovereenkomst zeer essentieel. Tegen malafide werkgevers moet harder worden opgetreden.
- De wetgeving moet zodanig opgesteld worden dat controle op de naleving mogelijk

moet zijn, in de vervoerwetgeving is dit niet altijd het geval. Wetgeving op het gebied van de arbeidsomstandigheden (dienst- en rusttijden) en de veiligheidsvoorschriften moet een konsistent geheel vormen.

- Wetgeving die de toegang tot een deelmarkt regelt (vergunningencriteria) kan indirect invloed hebben op de arbeidsomstandigheden. Deregulering kan leiden tot een rigoreuze concurrentieslag en dus een druk op de arbeidsomstandigheden veroorzaken.
- Het invoeren van flexibele arbeidstijden zal niet leiden tot een verbetering van de concurrentiepositie, maar tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden.
- Een aantal deelsectoren in het vervoer (goederenvervoer over de weg, binnenvaart, taxi) kenmerkt zich door een grote versnippering (groot aantal kleine bedrijven). Door betere samenwerking (in pools) kan het werk effectiever georganiseerd worden en de arbeidstijden teruggebracht worden.
- Arbeidstijdverkorting moet doorgezet worden terwille van het scheppen van meer arbeidsplaatsen. Het is evident dat het loonniveau in sectoren waar nu 60 à 70 uur gewerkt wordt bij arbeidstijdverkorting zal dalen. Bij een werkweek van 36 uur zal een redelijk loonniveau gegarandeerd moeten worden.
- Automatisering is onafwendbaar; op sectorniveau zullen daarvoor afspraken gemaakt moeten worden.

Referenties

1. Statuten en Reglementen, Vervoersbond FNV, blz. 1 (1984),
2. Konsept Wet Personenvervoer, Staatsuitgeverij, Den Haag, art. 1 (1984),
3. Eindrapport Taxi-experiment Hulst - Lamswaarde, uitgegeven door de ESO, blz. 26 (1983).

Aantekeningenrubriek

65e Ronde Tafel van de CEMT
Het openbaar vervoer in landelijke gebieden: Lijndiensten en vraag afhankelijk vervoer
Parijs – 16 en 17 februari 1984

Inleidende rapporten

Voor deze Ronde Tafel waren niet minder dan zes inleidende rapporten beschikbaar, alle van goede kwaliteit. De heer Barrett van de Britse National Bus Company beschreef de Engelse situatie, waarbij hij ondermeer inging op het marktanalyse project ontwikkeld door Colin Buchanan and Partners. De heer Dubus van de Belgische Spoorwegen beschreef een studie betreffende een gebied ten zuiden van Charleroi, waar gestreefd was naar een goede afweging tussen trein en bus. De heren Genton en Rathey van de Polytechnische school te Lausanne beschreven het Zwitserse postautosysteem. De heer Pedersen van de universiteit van Zuid Jutland ging in op de wijzigingen in het Deense openbaar vervoer, ondermeer door integratie van schoolbussen in het openbare busnet.

Gebroeders Sparmann van de studiemaatschappij voor het korte afstandsverkeer te Berlijn beschreven een aantal Duitse ervaringen, met name met bustaxi's, waaronder het voorbeeld voor de Nederlandse bustaxi. De heer Tarrius van het Institut de Récherche des Transports tenslotte ging in op een aantal Franse ervaringen, ondermeer het reeds uit vroegere publicaties van zijn hand bekende geval van de Haute Cerdange in de Pyreneeën.

Zoals gebruikelijk zullen de inleidende rapporten met een verslag van de Ronde Tafel te zijner tijd door CEMT worden gepubliceerd.

In deze aantekening zal worden volstaan met het weergeven van de conclusies.

De rol van het openbaar vervoer in landelijke gebieden

De rol van het openbaar vervoer ligt in het handhaven van de mogelijkheid voor bewoners van landelijke gebieden sociale en economische activiteiten te ondernemen.

Het openbaar vervoer geeft op deze wijze een bijdrage tot handhaving van de kwaliteit van het bestaan.

Tegenwerkende krachten die het instandhouden van een openbaar vervoersysteem van voldoende kwaliteit belemmeren zijn: de vermindering van de bevolking, de toenemende motorisering, de concentratie van activiteiten in grotere eenheden, waardoor grotere reisafstanden nodig zijn, en de sterkere spreiding van de bevolking waardoor het niet langer mogelijk wordt ze met een lijndienst goed te bedienen.

Een analyse die beoogt een goed vervoersysteem te ontwerpen kan niet bestaan uit traditionele vraagstudies zoals deze in stedelijke gebieden worden ondernomen maar moet gebaseerd zijn op bestudering van activiteiten, patronen en sociale structuren.

Locale kennis hierbij is van belang. Deze kan worden verkregen door het raadple-

gen van zg. sleutelfiguren in het te bestuderen gebied, maar ook is het van belang dat de onderzoekers zelf zich geruime tijd in het gebied ophouden.

Gezien de moeilijkheid uitspraken te verkrijgen over hetgeen mensen missen is een aanbevelenswaardige methode om inzicht te verkrijgen in de vervoerbehoeften in een gebied dat slecht is ontsloten, te kijken naar analogieën met gebieden die wel goed zijn ontsloten, respectievelijk mensen die over meer vervoermogelijkheden beschikken.

Een oneigenlijk maar in het geheel niet irrelevant doel van het openbaar vervoer is het geven van bevrediging aan politici. De aanwezigheid van een spoorlijn of een station geeft een zekere standing aan een streek die iets waard is, ook al wordt het station niet gebruikt. Om dezelfde reden kan een regelmatige busdienst meer waarde hebben dan een van de vraag afhankelijke bediening.

Politiek gezien zijn er twee benaderingen van het openbaar vervoer in landelijke gebieden die ook in de discussie en in de pre-adviezen naar voren kwamen:
het openbaar vervoer is weinig belangrijk,
het wordt niet veel gebruikt maar kost veel geld,
de meeste mensen krijgen op den duur toch wel de beschikking over een auto dus laten we het openbaar vervoer maar beperken.

Anderzijds: het openbaar vervoer is nodig voor een bevredigend leefklimaat ook voor degenen die niet over een auto beschikken, al is het maar omdat zij zich op een goede dag in de vingers snijden, en net zo goed als in landelijke dunbevolkte gebieden allerhande voorzieningen worden geboden zoals electriciteit, post, scholen en wegen die ook niet rendabel zijn hoort daarbij een redelijk minimun aan openbaar vervoer.

Allocatie van middelen

Er zijn thans verschillende analyse-methoden beschikbaar of in ontwikkeling, maar het is niet mogelijk een duidelijke voorkeur voor een van deze methoden uit te spreken. Uit enkele voorbeelden kan echter worden afgeleid dat de kosten van dergelijke analyses niet prohibitief behoeven te zijn.

De analyse moet verder gaan dan het openbaar vervoer en zelfs dan het gehele vervoer, maar kijken naar activiteitenprogramma's en ruimtelijke en sociale structuren.

Econometrische modellen zijn minder geschikt dan allerhande zg. niet traditionele benaderingen.

Over het algemeen kan worden gezegd dat het bieden van meer mogelijkheden tot het ondernemen van activiteiten meer waard is dan het bieden van meer gemak bij het reizen.

De financiering van het openbaar vervoer zal afhankelijk zijn van de in ieder land gebruikelijke structuur, en dit bepaalt zowel het deel dat rechtstreeks door de reizigers wordt opgebracht als de aard van andere bronnen (centrale of locale overheid).

Het aloude middel van de kruislingse subsidiëring werkt onbevredigend, en de financiering van openbaar vervoer in landelijke gebieden dient bij voorkeur niet in samenhang met het overige vervoer maar in samenhang met overige uitgaven voor deze gebieden te worden bekeken. Op deze wijze kan worden bereikt dat beslissingen over centralisatie van voorzieningen en het bieden van vervoermogelijkheden om deze gecentraliseerde voorzieningen te bereiken in één kader te worden genomen.

Gezien de grote onduidelijkheid die daarover in de praktijk bestaat is het wel ge-

wenst dat een algemeen geldige definitie van het begrip tekort van het openbaar vervoer wordt vastgesteld.

De organisatie van de exploitatie

Er bestaan vele vormen van vraag-afhankelijk openbaar vervoer, en over het algemeen zijn deze niet goedkoper maar wel vaak beter dan lijndiensten. Ook kan het vraag-afhankelijke vervoer uitkomst bieden als de vraag zo gering is dat lijndiensten onder geen enkele omstandigheid in aanmerking komen.

Overigens is in vele gevallen gebleken dat een combinatie van lijndiensten en vraag-afhankelijke diensten in een gebied wenselijk kan zijn gezien de structuur van de vraag naar vervoer: reizen naar school en werk worden meestal op dezelfde tijden en dezelfde parcoursen gemaakt, en overige verplaatsingen zijn meer in de tijd gespreid en bovendien minder dicht.

Een rem op de toepassing van vraag-afhankelijk vervoer ligt vaak bij het personeel en de regels die door vakbonden worden gesteld. Dit vormt ook een probleem bij de toepassing van taxi's als aanvulling of vervanging van collectief openbaar vervoer, zoals ook in Nederland kort geleden nog is gebleken.

De organisatie van de diensten moet zo dicht mogelijk liggen bij de bediende streek, en eventueel kunnen grote maatschappijen worden opgesplitst in kleinere exploitatie-eenheden die zelf de dienstregeling en inzet van het materieel bepalen. Ook is het gewenst dat de regionale spoorwegen worden geïntegreerd in het streekvervoer per bus en dat één lichaam verantwoordelijk is voor de exploitatie van beide vormen van vervoer. Ook de tarieven moeten dan uiteraard zodanig worden gestructureerd dat niet langer mensen per bus parallel aan een spoorlijn reizen omdat dat goedkoper is. Ook het vervoer van scholieren moet bij voorkeur gezamenlijk worden bekeken met het overige collectieve vervoer.

Drs. A. Rühl

The Maritime Link

Op 10 april 1984 vond een lunchbijeenkomst plaats van het Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut.

Sir Frank Price, voorzitter van de British Waterways Board hield tijdens deze bijeenkomst een inleiding, getiteld: 'The Maritime Link'.

De integrale tekst laten wij hier volgen.

The British Waterways Board are responsible for about 2,000 miles of inland waterways in England, Scotland and Wales. Of this mileage some 350 are used for the carriage of freight. These broad waterways are based on the country's estuaries.

The Board have no romantic notions about bringing back bulk goods traffic onto the narrow canals, all of which were constructed at the time of the Industrial Revolution, but are no longer economically viable for freight transport. Nor can the United Kingdom emulate the great water highways of Continental Europe. We lack the great

natural waterways such as the Rhine, the Maine and the Mosel.

Our Commercial Waterways, namely the River Severn, River Trent, Caledonian and Crinan Canals, the Weaver Navigation and waterways in Yorkshire cannot provide a trunk traffic system on the European model.

Their present and potential role for freight transport is quite different in nature. They are fingers penetrating from the periphery towards the industrial heartland of our country.

They can therefore provide relief to the environmental pressures which road traffic and heavy lorries bring to both rural and urban communities.

Nevertheless, a thing that is small in mileage terms should not necessarily be disregarded or neglected for that reason. Our Commercial Waterways are significant in the localities which they serve. Some 90 million tonnes of freight are moved on waterways in the United Kingdom, one third of which are the responsibility of the British Waterways Board. With modest injection of capital and the encouragement and support of governments, the Board could handle much more traffic than they do at present.

I am pleased to be able to tell you that after many years of campaigning by the Board, the first major improvement this century to an inland waterway for the carriage of freight was opened in June last year the Sheffield and South Yorkshire Navigation, which leads to the Humber Estuary. This waterway has been improved so that suitably designed craft of up to 700 tonnes can navigate as far inland as Rotherham, thus providing a cheap, effecient and economic mode of transport for the steel and coal industries and other general merchandise.

The Board received the support of the EEC for this project and I understand that it was the first project supported by the Regional Development Fund which was related to the improvement of an inland waterway for the carriage of freight. We were also successful in persuading our government to make available grants to the private sector who wish to invest in waterside inland terminals and other related facilities. 95 per cent of the freight traffic moving on our waterways is carried in craft owned by the private sector, who look to the Board to promote and protect their interests both nationally and internationally.

Our own Freight Services Division has the responsibility of promoting and developing traffic and facilities on the Commercial Waterways and of managing the Board's own warehouses, depots, docks and the small freight carrying fleets.

By retaining these facilities, the Board have established a future for the freight-carrying industry on inland waterways.

The generation of toll revenue from traffic moved and other income from our freight transport activities goes towards the maintenance of our 2,000 miles system now some 150/200 years old.

Despite lack of adequate investment in waterway track for many years, the past declining traffic has been arrested, despite the economic depression which has reduced transport demands and led to fierce competition from the road haulage industry in particular.

The Board have spearheaded technological change on their waterways.

The introduction of push-tow techniques has reinforced the fact that waterway transport is cost-effective. Operating costs per tonne are low and the serviceable life of a barge of 25 to 30 years is much in excess of a road vehicle. Clear benefits accrue from maximising the use of waterways for freight transport for the movement of bulk and semi-bulk goods.

In recent years the most significant factor affecting trade has been the entry of the United Kingdom into the European Economic Community. In 1972 only 30 per cent of UK trade by value was with the other eight member countries. By 1982 this had risen to 42 per cent. The UK trade pattern is changing from one dependent upon ocean trades to one dependent upon short and middle sea routes.

The Board regard the versatility of ship-borne barges of considerable importance for the future of inland waterway transport in the United Kingdom. The low profile river/sea going vessel, a new class of coaster design, is in service between the United Kingdom inland waterways and mainland European ports as far as Basle, Liege and Paris. These vessels can reach inland wharves and berths without the need for transshipment and additional handling at a coastal port.

The British Waterways Board have pressed successive governments with cogent arguments for the recognition of commercial inland waterway transport in the United Kingdom. As I said earlier, some success has been achieved with our completed improved Sheffield and South Yorkshire Navigation at a cost of some £ 16 million and with the grant aid now available to the private sector for inland waterway projects.

The Board's desire to press ahead with further improvements by their decisions in principle to develop the River Severn and the Gloucester/Sharpness Canal (the Severn Corridor), to take 2,000 tonne craft as far as Gloucester and 1,500 tonne craft as far as Worcester.

On the River Trent Navigation which leads again to the Humber Ports, the Board have joined with the County Council to carry out an examination of prospects for improving this Commercial Waterway to modern standards. All the evidence shows that where a Commercial Waterway is improved to take modern craft, private operators respond in a positive manner by investing in modern barges and barge systems.

Given the growth of the Common Market, the need to economise on scarce fuel resources and to protect the environment, the concept of connecting the waterways of Europe with those of the United Kingdom for the transport of goods makes sense.

As Mr. Tukker said to me some years ago, waterways are friendly to the environment. There is surely no good reason why those who live in towns and villages should be subjected to the noise disturbance and pollution from heavier and heavier lorries in the years ahead.

The Board are much encouraged by the wish of the European Economic Commission to see fair competition between road, rail and waterway throughout the Community. There is a need also for the harmonisation of rules governing investment, the funding of capital expenditure and the manner in which these costs should be recovered. We must fight to ensure that competition is based on rules which are equitable and fair. The waterways transport industry has nothing to fear from this.

I am convinced that the increasingly important role of inland waterways throughout Europe for the carriage of freight will be recognised by governments and others. It is my job and the job of those engaged in water transport industry in Western Europe to see that they do.

I therefore believe that the time is now right for all of us who are involved in this particular mode of transport in Western Europe to join together and to act in consort on the many porblems which lie ahead. It is in this way that we can influence the future.

Europarubriek

De Europese Vervoerintegratie
1 januari 1984 – 1 april 1984

Mr. J.G.W. Simons

Ten geleide

De orkaan bleef voortrazen; was in de vorige verslagperiode het aantal Ministerraden al groot, ook in het eerste kwartaal van 1984 stond, mede door de blokkades, die in Frankrijk en bij bepaalde grensovergangen door het wegvervoer werden veroorzaakt, het vervoer in ieders, ook ministeriële, belangstelling. Alles wat denkbaar was gebeurde: een Europese top met ongebruikelijke aandacht en tijd voor het vervoeronderwerp, extra ingelaste Ministerraadsvergaderingen, zowel formele als informele, al dan niet afgedwongen door lid-staten, tumultueuze vergadering van de vervoerscommissie uit het Parlement; dat alles gaf het idee dat voldoende werd beseft, dat er ook daadwerkelijk iets moest gebeuren aan een integratie van de Europese vervoermarkt.

Bekijkt men echter het resultaat, dan kan met een Nederlands vervoersblad [1] worden gesproken van: 'Drie muisjes, die werden gebaard'.

Wie nogeens snel wil nazien, wat zich zoal in het jaar 1983 heeft afgespeeld, kan dit nalezen in het 17e algemene verslag van de EEG.

Daarin moet de Commissie constateren, dat, naast de procesgang, die het Europees Parlement op 22 januari tegen de Raad heeft ingeleid bij het Hof van Justitie, men er in 4 vervoersraden niet in is geslaagd om de belangrijkste onderwerpen, zoals de financiële steun voor de infrastructuur, de maten en gewichten voor het wegvervoer, een nieuwe omschrijving van het communautaire contingent, de luchtvaarttarieven en de mededingingsregels voor de lucht- en zeevaart, besluitrijp te maken. In een samenvatting noemt de Commissie natuurlijk ook de resultaten, waarbij voorop staan de vereenvoudiging van de grensformaliteiten (overigens hebben we in begin 1984 gezien wat de uitwerking daarvan was) het wegvervoertarief, verhuizingen, de commerciële autonomie van de spoorwegen, het interregionaal luchtvervoer, de vrije invoer van motorbrandstof, alsmede uitbreiding van het mandaat voor onderhandelingen met Oostenrijk. Uiteraard noemt de Commissie ook met trots haar mededeling aan de Raad over het inland vervoer. Zelfs het vervoermemorandum van de Nederlandse regering, dat in juni werd ingediend, wordt gememoreerd. Ondanks de crisis waarin de EG via een aantal topraden over financiële aspecten is verzeild geraakt, blijven we – wellicht tegen beter weten in – maar uitzien naar een doorbraak in 1984, zeker op vervoergebied.

Algemeen

In het begin van deze verslagperiode waren er allereerst de gebruikelijke uiteenzettingen van de nieuwe (deze keer Franse) voorzitter van de Raad voor het Parlement.

De heer Cheysson, voorzitter van de Algemene Raad, noemde in de vervoersector alleen het infrastructuurdossier, de kwestie van de maten en gewichten en de zee- en luchtvaart. Met vier regels was het gedaan [2]. De voorzitter van de Vervoerministerraad, de heer Fitterman, presenteerde zich eind januari bij het Parlement [3], zij het de Vervoerscommissie. Hij ging wat dieper in op het infrastructuurprogramma en kwam met een 20-jarig programma, dat buiten de Gemeenschapsbegroting zou moeten worden gefinancierd (een nieuwe weg tussen Centraal Europa en de Atlantische Oceaan, de Kanaaltunnel, hoge snelheidstreinen op de grote verbindingen, uitbreiding van het waterwegenstelsel voor de grote duwvaart en een Airbus A-320-project).

Voor wat de lopende werkzaamheden betreft, wilde Fitterman de aandacht vooral richten op de reeds genoemde maten en gewichten van bedrijfsvoertuigen, communautaire contingenten, harmonisatie van de mededingingsvoorwaarden, wederzijdse erkenning van de diploma's in de binnenvaart, alsmede sociale zaken, die met het wegvervoer verband houden. Ook de veiligheid op de weg was een door hem genoemd onderwerp.

Hij had zeker niet gedacht reeds na twee maanden weer hetzelfde, nu voor het plenaire Parlement, te moeten doen. Op 12 maart, toen de wegblokkades al enige weken oud waren, nam Fitterman, naar aanleiding van een tweetal vervoersrapporten, die op de agenda stonden, de gelegenheid te baat wat gedetailleerder op de zaken in te gaan [4]. Hij was van mening dat adequaat was gereageerd op de blokkades, maar dat naast deze urgente problemen een duurzame oplossing tot een gemakkelijke grensoverschrijding moet worden gevonden. Dat was dan ook het doel van het bijeenroepen van de extra vervoervergadering van 22 maart. Maar men zou niet alleen dit probleem van de grensoverschrijding moeten oplossen, maar ook tot een werkelijke transportpolitiek moeten komen. Deze blijft nog uit, liet de heer Fitterman zich ontvallen, daarmee mijns inziens het Hof van Justitie contra de Raad een argument gevend in de zaak van het Parlement. Naast de reeds hiervoor opgesomde onderwerpen, denkt hij het jaar 1985 uit te roepen tot het jaar van de verkeersveiligheid (alsof de Ministerraad niets anders te doen heeft); dit onderwerp wordt al uitgediept in CEMT en Genèvekringen.

Zoals het drietal raadszittingen in het najaar 1983, dient ook de Vervoerministerraad van 22 maart in zijn context te worden bezien. Naar aanleiding van de wegblokkades had de Nederlandse Minister van Verkeer en Waterstaat de voorzitter van de Vervoersraad gevraagd, in spoedzitting bijeen te komen. Ook de Raad 'interne markt' van 8 maart, de Europese Raad van 19 en 20 maart, alsmede de zgn. Algemene Raad (Ministers van Buitenlandse Zaken) van 27 maart, hebben hun stempel gedrukt op dit verslagkwartaal.

Om met de eerste vergadering te beginnen: daarin werd naar aanleiding van een mededeling van het Commissielid Narjes uitvoerig stilgestaan bij het complex van maatregelen, dat nodig is voor de vereenvoudiging van de grensformaliteiten. Ook nam de Raad er acte van, dat lid-staten, die hadden verklaard sommige bepalingen van de richtlijn 83/643/EEG, bedoeld om de wachttijden aan de grenzen te verkorten en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zouden trachten de richtlijn zo spoedig mogelijk volledig toe te passen. Op dat moment deelde de Franse delegatie nog mede, deze mogelijkheid niet te zullen gebruiken. Ook wisselde men van gedachten over de belasting, die sinds 1979 door Oostenrijk wordt, en vanaf 1 januari 1985 door Zwitserland zal worden opgelegd aan voertuigen, die door die landen rijden. Over het contact, dat de Commissie de volgende dag met Zwitserland zou hebben, zou

worden bericht op de Vervoersraad van 22 maart, vergezeld van voorstellen.

De besluitvorming in de Europese en Algemene Raad zou als volgt kunnen worden samengevat: de Vervoersraad heeft de opdracht gekregen voor eind 1984 een besluit te nemen – weliswaar op voorstel van de Europese Commissie – over de harmonisatie van de mededingingsvoorwaarden en liberalisatie van de vervoerdiensten, die binnen specifieke termijnen dienen te worden gerealiseerd. Hiertoe zal zeker hebben bijgedragen een brief, die de Nederlandse Minister-President aan zijn collega's voor de Europese Raad omtrent het vervoerbeleid heeft geschreven, met daarin een ontwerpconclusie, die juist tot bovengenoemde punten een aanzet geeft.

Alhoewel in de paragraaf 'Ten geleide' wat badinerend wordt gesproken over de resultaten van de Ministerraad van 22 maart, op zichzelf kan toch, indien men ten tijde van het schrijven van deze rubriek daarnaast de reeks Raden, die daarop volgen, zet (2 april en 10 mei) worden gesproken van de voorbereiding voor een 'heel nest mooie, witte muizen'. Reeds is vermeld, dat de richtlijn van december 1983 over de vereenvoudiging van de fysieke controle en de administratieve formaliteiten bij het goederenvervoer tussen de lidstaten, op 1 januari 1985 door alle lid-staten en aan alle belangrijke grensovergangen kan worden toegepast, zo het al niet voor die datum zou geschieden. Het is goed hierbij op te merken, dat ook een verzoek is gedaan de desbetreffende ECE-conventie van Genève van oktober 1982 snel te ratificeren, opdat ook Oostenrijk, Zwitserland en Joegoslavië eenzelfde gedragslijn volgen. Bij dit gedeelte van de vergadering was, naast de Commissaris voor Vervoer, ook Commissaris Narjes, het lid van de Commissie, dat zich o.a. met douanezaken bezighoudt, niet alleen aanwezig maar speelde een dominerende rol in de vergadering, waarbij ook alle Ministers in eigen persoon aanwezig waren.

Ten aanzien van de vrijdom van recht voor de brandstof voor bedrijfsvoertuigen – waartoe in een richtlijn van 28 maart 1983 al was besloten, dat 1 juli 1984 de hoeveelheid 'vrije' brandstof tot 200 liter zou worden verhoogd – werd een volledige vrijdom afgestemd op de zgn. normale reservoirs (400 tot 450 liter), net niet gehaald, vanwege een Duitse reserve.

Met de grenskwestie houdt ook verband het onderwerp 'recht van vestiging' en het vrij verrichten van diensten voor de werkzaamheden van douane-expediteurs, waarover op verzoek van de Nederlandse delegatie de behandeling is hervat, om de desbetreffende richtlijn van 1982 uit te breiden.

Het ontwerp van een eerste richtlijn betreffende de aanpassing van een nationaal belastingstelsel voor bedrijfsvoertuigen, reeds in 1978 opgesteld, is eveneens in de Raad van 22 maart besproken. Aanneming zou een belangrijke beslissing zijn voor het gemeenschappelijk vervoerbeleid. Het Comité van Permanente Vertegenwoordigers kreeg dan ook de dringende opdracht de behandeling te hervatten. Ook hier was Commissaris Narjes één van de drijvende krachten achter de raadsdiscussie.

Aan wat hiervoor al over de belasting op voertuigen, die door Zwitserland rijden, is geschreven, kan nog worden toegevoegd, dat de Zwitserse Minister van Verkeer de voorzitter van de Raad over deze zaak heeft geschreven.

Deze zal een antwoord krijgen, waarin verontrusting over de door Zwitserland beoogde maatregelen zal worden uitgesproken. Tevens kwam de Raad overeen het overleg, dat hierover in CEMT-verband zal plaatsvinden, gezamenlijk voor te bereiden.

Ten aanzien van de vervoerinfrastructuur werd overeengekomen het Commissievoorstel via de Permanente Vertegenwoordigers verder te bespreken, zodat in haar

zitting van 10 mei 1984 een besluit kan worden genomen over projecten in het kader van de begrotingen 1983 en 1984. Wel gaf de Raad als haar voornemen te kennen om, in het kader van de begroting 1984, met name de in de Alpen gelegen grensinfrastructuren, te financieren; 25 miljoen rekeneenheden toe te kennen aan de infrastructuur in Griekenland, als antwoord op het Griekse memorandum van 19 maart 1982, en de lijst aan te vullen met bepaalde andere prioritaire projecten van communautair belang.

Tenslotte werd overeengekomen op 2 april te Parijs een informele Raadsvergadering te houden met als doel concrete besluiten voor te bereiden voor de volgende formele zitting op 10 mei 1984 te Brussel. In dit kwartaal vonden overigens ook de routinematige zaken voortgang.

Zo kwam in het Publikatieblad [5] het goedkeurende advies van de Commissie van 2 maart 1984, gericht tot de Franse regering, over een ontwerp-decreet ter uitvoering van artikel 14 van de Oriëntatiewet voor het binnenlands vervoer, waarover de Commissie, overeenkomstig artikel 1 van de Beschikking van de Raad van 21 maart 1962 in de procedure van het voorafgaand onderzoek en overleg. Bij de Raad is ook ingediend een ontwerp-besluit betreffende bepaalde deskundigencomité's op het gebied van het vervoer [6]. In dit ontwerp worden het comité van regeringsdeskundigen 'aanpassing van de nationale belastingstelsels voor bedrijfsautomobielen' ingesteld in 1970 en het comité van regeringsdeskundigen 'coördinatie van de door de lid-staten te verrichten studies in verband met het voorstel voor een gemeenschappelijk stelsel van heffingen op het gebruik der verkeerswegen', ingesteld in 1971, opgeheven. Het Comité, dat de Commissie bijstand moet verlenen bij de werkzaamheden in verband met boekhouding van de uitgaven betreffende de infrastructuur van het vervoer per spoor, over de weg en over de binnenwateren, zal de Commissie nu ook bijstand moeten verlenen bij de werkzaamheden in verband met de vaststelling en de aanrekening van de kosten van het gebruik van de infrastructuur met inbegrip van de werkzaamheden betreffende belasting op bedrijfsautomobielen. Het Comité krijgt dan nu de naam: comité van regeringsdeskundigen 'kostenvaststelling en -aanrekening van het gebruik van de vervoersinfrastructuur'.

Reeds in de vorige rubriek [7] is de reactie van het Parlement over de mededeling van de Commissie betreffende een gemeenschappelijk vervoerbeleid 'Op weg naar een gemeenschappelijk vervoerbeleid – vervoer over land' inhoudelijk aan de orde geweest. Rest deze keer alleen nog te vermelden, dat de desbetreffende resolutie van het Europees parlement in het Publikatieblad is verschenen [8].

Eveneens is dit het geval met de resolutie van het Parlement over de betrekkingen tussen de Europese Gemeenschap en Joegoslavië op het gebied van het vervoer [9]. Het is een reactie op het verslag van de Commissie aan de Raad van 11 september 1981 betreffende de problemen in verband met het transitovervoer van goederen uit of naar de Gemeenschap via bepaalde derde landen [10]. Het Parlement stemt in grote lijnen in met de doelstellingen, die werden aangegeven in het verslag, maar is van mening, dat het probleem van het transitovervoer door Joegoslavië als één geheel moet worden behandeld. Het Parlement merkt daarna ten aanzien van het transitovervoer in het algemeen op, dat de sociaal-economische gevolgen van een nieuwe of verbeterde vervoerinfrastructuur ten dienste van het transitoverkeer afhankelijk zijn van het scheppen van de economische mogelijkheden en het gebruikmaken van deze mogelijkheden, waarbij zowel Griekenland als Joegoslavië wel het vereiste men-

selijke potentieel, maar niet de hoedanigheid, d.w.z. technisch niveau, en de omvang van de in de vervoerstelsels geïnvesteerde middelen bezitten.

De Commissie zou, volgens het Parlement, het vraagstuk van de hoge transitorechten moeten bestuderen en oplossingen voorstellen, terwijl Joegoslavië zou moeten worden overtuigd om de ASOR-overeenkomst te ondertekenen. Eveneens zou de maximumgrens voor vergunningen en contingenten voor het transitovervoer aldaar moeten verdwijnen, omdat zij belemmerend werkt, en zou Joegoslavië het communautaire tariefstelsel op kolen en staalprodukten moeten aannemen. Uiteraard moeten de formaliteiten, welke vertragingen veroorzaken bij de grenzen, verminderen en moet de Gemeenschap proberen tot overeenstemming te komen betreffende de vrije doortocht voor goederen en doorgaande reizigers.

In één van de voorafgaande rubrieken is reeds inhoudelijk ingegaan op het voorontwerp verdrag tot oprichting van de Europese Unie [11]. Medio februari heeft het Parlement met een resolutie de volgens stap genomen door het ontwerp-verdrag tot oprichting van een Europese Unie aan te nemen.

Het verschil wat het vervoer betreft met het voorontwerp is, dat er wat kortere formuleringen zijn gevonden [12], doch de in het voorontwerp gemiste duidelijkheid en strakheid van planning blijft het ontberen.

Het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen, Eurostat, heeft in een publicatie in de serie 'Vervoer, communicatie en toerisme' een overzicht gegeven van het vervoer in de EEG in de jaren 1965 tot 1981 [13]. Er hebben zich in de onderzoekperiode historische omwentelingen voorgedaan, zodat het vervoer – zo zou men kunnen zeggen – een nieuw gezicht heeft gekregen, nl. dat van de 21ste eeuw. In 1981 waren 6,8 miljoen personen in de vervoer- en communicatiesector werkzaam, wat 6,3% van de totale werkgelegenheid is.

Op 1 februari heeft de parlementaire vergadering van de Raad van Europa zich gebogen over het 28ste en 29ste jaarverslag van de Europese Conferentie van Vervoerministers (CEMT) [14].

De resolutie begint met het wijzen op de historische banden die bestaan tussen beide organisaties, waarvan alleen Finland en Joegoslavië geen lid zijn van de Raad van Europa. Dit Parlement is van mening, dat de CEMT wat krachtiger zou kunnen optreden om de hoofdproblemen voor een echt Europese vervoerpolitiek aan te pakken. Zij zou dan ook harder moeten werken aan de harmonisatie van de mededingingsvoorwaarden tussen de verschillende vervoertechnieken op gebieden zoals de arbeidsomstandigheden, de meest juiste toerekening van infrastructuurkosten, brandstofbelasting en toepassing van het beginsel 'de gebruiker betaalt' bij milieuvraagstukken.

In het slot wordt nogmaals gewezen op de urgentie van de wegveiligheidsmaatregelen en een regelmatige informatie-uitwisseling met de nationale parlementen, teneinde een jaarlijks debat te kunnen houden over de toepassing van de verschillende resoluties aangenomen in CEMT-verband.

Parlementaire vragen

De betekenis van een mondelinge vraag van de heer Morehouse (H 611/83) aan de Raad van Ministers van Verkeer over de afspraken die de voorzitter heeft in het bestek van zijn officiële werkzaamheden tijdens zijn voorzitterschap, ligt niet zozeer in de inhoud van het antwoord maar in het tijdstip. De vraag werd gesteld op 12 december; begin 1984 gaf de toen fungerend voorzitter van de Raad, de heer Dumas, te

kennen, dat men, wat de vervoervraagstukken betreft, rekende op nog een vergadering op 10 mei, terwijl er begin april een informele vergadering zou zijn. Hieruit blijkt, dat de Ministerraadsvergadering van 22 maart, die intussen heeft plaatsgevonden, wel degelijk is geforceerd door de wegblokkades en de daarop volgende reactie van Nederlandse zijde.

Infrastructuur

In de vorige rubriek [15] is reeds melding gemaakt van de steun bij infrastructuurprojekten in het bijzonder in Engeland en Duitsland mede in het kader van de begrotingsperikelen. Het daar vermelde voorstel voor een verordening is reeds achterhaald door een wijzigingsvoorstel [16].

Daarin worden de overwegingen toegespitst op het feit, dat de Gemeenschap een communautair beleid ten uitvoer zal moeten leggen, waarmee lid-staten kunnen worden geholpen, die met een, met een economische doelmatigheid onverenigbaar, gebrek aan evenwicht in hun financiële betrekking met de Gemeenschap te kampen hebben. Naast de financiële bijdrage van de Gemeenschap aan projecten zou ook die aan maatregelen betreffende de vervoerinfrastructuur in aanmerking komen. De financiële bijdrage zou betrekking moeten hebben op die projecten of maatregelen met betrekking tot uitvoering van lopende projecten, waarmee onlangs een begin is of waarmee nog een begin moet worden gemaakt. Naast alle andere voorgeschreven controles komt er ook een controle door de Commissie zelf.

Voor de volledigheid zij hier nog vermeld, dat het reeds beschreven [17] voorstel voor een verordening van de Raad betreffende het verlenen van financiële bijstand in het kader van een meerjarenprogramma voor de vervoerinfrastructuur in het Publikatieblad is verschenen [18]. Het Europees Parlement heeft over bovengenoemd voorstel in haar december-vergadering een resolutie [19] aangenomen waarin wordt gesteld, dat de financiële bijstand voor de vervoerinfrastructuurprojecten op communautair belang het doeltreffendste instrument is voor een gemeenschappelijk beleid op het gebied van vervoerinfrastructuur. Maar de Raad heeft nog steeds niet de, door het Europees Parlement bij voortduring geëiste, basisverordening vastgesteld, zodat het dienstig is rechtstreeks maatregelen te treffen, zij het op grond van een regeling van een experimenteel meerjarenprogramma.

Daarbij zal de Gemeenschap haar steun moeten concentreren op projecten van communautair belang die, bij het ontbreken van een dergelijke bijdrage, gevaar zouden lopen niet te worden uitgevoerd. De Commissie wordt verzocht, wanneer de Raad niet tijdig een regeling vaststelt, de in aritkel 181 van de begroting 1983 opgenomen vastleggingscredieten ook dan overeenkomstig de algemene richtsnoeren van het Europees Parlement, te gebruiken. De Commissie zou aan het begin van het experimenteel programma in de overgangsperiode van twee jaar voldoende objectieve criteria moeten uitwerken op grond waarvan het gemeenschappelijke nut door middel van een kosten/baten-analyse volgens een voor alle projecten uniforme procedure kan worden vastgesteld.

Een aantal van deze opmerkingen heeft de Commissie prompt overgenomen in een wijziging van haar voorstel [20].

Naast twee toegevoegde overwegingen wordt de totale bijstand op ten hoogste 40% van de kosten van het project gesteld, los overigens van de op grond van andere bepalingen geleverde steun aan het project. De totale financiële bijstand van de Gemeenschap mag echter in geen geval hoger zijn dan 70%.

In het oorspronkelijke artikel 5 werden bepaalde voorafgaande voorwaarden voor bepaalde projecten gesteld. Het voorstel van de Commissie is nu dat deze projecten die daaraan voldoen, ook dan in de lijst van projecten kunnen worden opgenomen, als de Commissie hierover geen enkele mededeling van een lid-staat heeft ontvangen.

Tenslotte wordt ook overgenomen de uitspraak dat uiterlijk één jaar voor het aflopen van het experiment de Raad een definitieve regeling moet vaststellen, die is gebaseerd op het voorstel voor een verordening voor het verlenen van bijstand voor projecten van communautair belang op het gebied van vervoerinfrastructuur [21].

Ook de Permanente Conferentie van de Regionale Kamers van Koophandel in de EEG heeft haar positie [22] bepaald ten opzichte van de communautaire steun aan invoerprojecten van gemeenschappelijke belang en met name het meerjarenprogramma.

Zij wijst erop, dat er voldoende grote bedragen moeten worden gefourneerd, omdat het niet voldoende is simpelweg de nationale infrastructuren aan elkaar te smeden om een gemeenschappelijk vervoernet te maken. Het zijn juist de verbindingen tussen vervoertechnieken en havens waar de knelpunten die een coördinatie vereisen zitten. Er zou dan ook een gemeenschappelijk permanent fonds voor de vervoerinfrastructuur moeten komen. De Commissie zou een schema van een Europees netwerk van grote communicatielijnen en de relaties tussen de verschillende vervoerwijzen moeten voorleggen.

Vanuit dit netwerk gezien is het dan mogelijk om prioriteiten vast te stellen al naar gelang de beschikbaarheid van financiële middelen.

Weg

Over de wegblokkades en problemen aan de grenzen van het wegvervoer, die in het brandpunt van de belangstelling stonden in februari/maart 1984, is reeds veel geschreven. Bij dit punt sluit eveneens aan het in Zwitserland gehouden referendum voor de instelling van een belasting op het vrachtautovervoer en transito door Zwitserland, alsmede het autovignet voor het gebruiken van de autosnelwegen. De Raadshandelingen op dit punt zijn al in de vorige paragraaf vermeld, zodat het dienstig lijkt om hier alleen in te gaan op de resterende reacties uit andere instellingen van de Europese Gemeenschappen.

Verscheidene groeperingen uit het Europees Parlement hebben bij het uitbreken van de blokkades terstond hun stem verheven. Het meest opvallend was het woelige debat in de vergadering van de Commissie voor Vervoer van het Europees Parlement eind februari, mede omdat de verklaring van de Commissaris voor Vervoer over de maatregelen, die de Commissie overweegt om het passeren van de binnengrenzen te vergemakkelijken, te passief werd bevonden.

Ook de Raad kreeg er van langs, daar deze het op dat moment niet eens nodig achtte een buitengewone vergadering van de Ministers van Vervoer te organiseren. Een ontwerp-resolutie hieromtrent werd door het Parlement op 16 maart in plenaire vergadering aangenomen. Alvorens dieper op deze resolutie in te gaan, zij nog vermeld, dat vanuit de Commissie voor Vervoer van het Parlement telegrammen aan de Minister-President van Italië en de Franse Minister, als fungerend voorzitter van de Raad, zijn gezonden met het verzoek spoed te zetten achter de aanneming van maatregelen, die al zo lang hangen.

In de resolutie van het Parlement van 16 maart werd, zoals vermeld, tot uitdrukking gebracht, dat het betreurenswaardig is, dat niet onmiddellijk een speciale bijeen-

komst van de Raad werd uitgeschreven; op dat moment kon er echter aan worden toegevoegd, dat door de verklaring van de voorziter van de Raad in het Europees Parlement op 12 maart een en ander is rechtgetrokken, nu daarin tot uiting kwam, dat een extra vergadering was voorzien voor 22 maart. Opdat alle oponthoud aan de grenzen overbodig zou worden, werd er in de resolutie op aangedrongen, dat de Commissie een desbetreffend plan voor januari 1989 zal voorleggen, terwijl de staten hun BTW-percentages zouden moeten harmoniseren.

Er wordt verzocht om opheffing van controles en formaliteiten aan de grenzen van de Gemeenschap, in navolging van de Benelux. De staatshoofden en regeringsleiders worden verzocht een kaderbesluit te nemen om de bevoegdheden van de lid-staten te coördineren en doorstroming van het verkeer in de Gemeenschap te bevorderen. Het Parlement heeft het voornemen te kennen gegeven om voor de komende Europese verkiezingen een vergadering te beleggen met de vertegenwoordigers van de Vervoercommissies van de parlementen van de lid-staten om naar oplossingen in deze te zoeken.

De resolutie [23] bevat ook een viertal passages over het Zwitserse referendum. Daarin worden de lid-staten van de Gemeenschap opgeroepen dergelijke acties niet te nemen, maar zo spoedig mogelijk tolvrije wegen in de Gemeenschap te creëren. Men roept de Commissie op wegen te zoeken om, wanneer met privékapitaal nieuwe autosnelwegen worden aangelegd, deze b.v. met hulp van de Europese Investerings Bank, tolvrij te houden.

Ook de heer Kontogiorgis, commissaris voor Vervoer, liet zich in dezelfde trant uit. Hij vermeldde, dat de Commissie zich reeds tegen deze nieuwe situatie verklaart en zal dit herhalen bij de eerstkomende ontmoeting in het kader van het EEG/Zwitserse overleg.

Intussen vervolgde de Commissie haar 'routinematige' arbeid. Een aantal voorstellen voor wijziging van verordeningen verscheen in het Publicatieblad, zoals b.v. een voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van verordening nr. 3164/76 betreffende het communautair contingent voor het goederenvervoer over de weg tussen de lid-staten [24]. Dit wijzigingsvoorstel heeft de bedoeling om het vervoerverslagenboekje van het communautaire contingent en van de bilaterale contingenten af te schaffen op het moment, waarop het zgn. eenheidsdocument, waarover de Raad 'interne markt' tijdens de zitting van 25 november 1983 overeenstemming heeft bereikt, zal worden ingevoerd. De afschaffing op zich doet geen afbreuk aan de controlemogelijkheden, aangezien de machtiging zelf door die maatregel niet wordt geraakt. Op deze gronden kon dan ook richtlijn 65/269/EEG, betreffende eenmaking van bepaalde regels met betrekking tot de machtigingen voor het goederenvervoer over de weg tussen de lid-staten, in dezelfde trant worden gewijzigd [25]. Overigens dient dit wijzigingsvoorstel van de Commissie niet in verband te worden gebracht met het in het Publikatieblad verschenen advies van het Europees Parlement over een ander voorstel tot wijziging van dezelfde verordening. Het betreft hier het wijzigingsvoorstel van juli 1983 [26]. In zijn reactie [27] merkt het Parlement op, dat de problemen in verband met de bilaterale contingenten weliswaar nog niet geheel zijn uitgewerkt, doch dat de voorgestelde methode voor de berekening van de jaarlijkse verhoging van de communautaire contingenten over het geheel genomen aanvaardbaar is. De Raad wordt verzocht onverwijld een einde te maken aan de jaarlijkse koehandel (letterlijk citaat) met de verhoging van de communautaire contingenten.

Op 28 maart 1983 had de Raad een tweetal richtlijnen aangenomen, waarbij de

vrijdom van BTW, alsmede de vrijdom van recht van de in de reservoirs van bedrijfsautomobielen te vinden brandstof op minimaal 200 liter werd gesteld. De Commissie heeft het een jaar later gewaagd om een voorstel in te dienen, waarbij een totale vrijdom wordt voorgesteld voor de brandstof, die in normale reservoirs van bedrijfsvoertuigen zit [28].

Onder normale reservoirs worden dan verstaan reservoirs, die door de fabrikant in alle modellen van hetzelfde type als het betrokken voertuig vast zijn aangebracht en die zodanig permanent zijn ingericht, dat de brandstof zowel voor het trekken van het voertuig als eventueel voor de werking van de koelsystemen rechtstreeks kan worden gebruikt. Ook de op de motorvoertuigen aangebrachte gasreservoirs, waarbij het gas als brandstof wordt gebruikt, vallen daaronder.

Over een ander aspect betreffende motorbrandstof voor het beroepsvervoer heeft het Parlement zijn licht laten schijnen, nl. het voorstel van de Commissie voor een richtlijn inzake de rantsoenering van motorbrandstof voor het beroepsvervoer tussen de lid-staten [29]. In de desbetreffende resolutie van het Parlement [30] komt tot uiting, dat het onderhavige voorstel weliswaar voldoet aan het verzoek van het Parlement, maar slechts een onderdeel voor een allesomvattend beleid inzake energiebesparing op vervoergebied vormt. Bepaalde aspecten zouden opnieuw moeten worden bekeken, gelet op zekere soorten grensvervoer. De Commissie zou ook voorstellen inzake brandstofrantsoenering voor het vervoer met andere voertuigen moeten voorleggen, terwijl, indien de Raad geen rekening houdt met door het Parlement aangebrachte wijzigingen, de Commissie binnen een termijn van zes maanden een aanvullend voorstel zal moeten voorleggen om een en ander alsnog gedaan te krijgen.

In aansluiting op het Economisch en Sociaal Comité, waarover in de vorige rubriek is gerapporteerd [31], heeft ook het Parlement zijn advies [32] omtrent een drietal commissievoorstellen [33] betreffende respectievelijk het gebruik van gehuurde voertuigen, het eigen vervoer van goederen en de opheffing van discriminaties inzake vrachtprijzen en vervoervoorwaarden, uitgebracht.

Het Parlement keurt de voorstellen van de Commissie goed, doch het acht het noodzakelijk, dat, gezien de verscheidenheid van nationale wetgevingen, een passende – b.v. twee jaar – overgangsperiode wordt vastgesteld.

Voor de volledigheid wordt hier dan ook nog de resolutie van het Europees Parlement over overvallen op en diefstallen van vrachtwagens, die goederen binnen de Gemeenschap vervoeren, vermeld [34]. Het Parlement keurt deze incidenten af en verzoekt de nationale regeringen de nodige maatregelen te treffen.

Verder dringt het parlement er bij de Commissie op aan van de nationale autoriteiten te verlangen, dat zij de slachtoffers van dergelijke incidenten schadeloos stellen.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft advies [35] uitgebracht over de wijziging van de eerste richtlijn van de Raad van 23 juli 1962 inzake de vaststelling van gemeenschappelijke regels voor bepaalde soorten goederenvervoer over de weg tussen de lidstaten. Het is de wijziging in verband met de toetreding van Griekenland. Het Comité onderschrijft de doelstellingen van het voorstel, doch brengt een aantal bezwaren naar voren. Het wijst op mogelijke overtredingen door het oprichten van dochterondernemingen in de grenszone van 25 km. Daarom zou de wijziging dan ook uitsluitend van toepassing dienen te zijn op het vervoer tussen Griekenland en de overige lid-staten.

Tenslotte zij vermeld, dat de Commissie Frankrijk bij het Hof van Justitie heeft

aangeklaagd in verband met haar nationale regeling op het punt van de maximale rijtijd en de minimum dagelijkse rusttijd [36], die zonder voorafgaande consultatie van de Commissie is vastgesteld.

Parlementaire vragen

Uiteraard is er over de kwestie van de grens- en wegenblokkades een uitgebreide serie, met name mondelinge, vragen gesteld. Hier moet worden volstaan met slechts de aanduiding van het onderwerp en de vindplaatsen; het is ondoenlijk om alle reacties van de voorzitter van de Raad en de Commissie te vermelden. Te noteren zijn: de mondelinge vraag van de heer Rogalla (H 259/83) aan de Raad over de controles bij de interne grenzen en mondelinge vraag (H 632/83) aan de Raad van de heer Von Hassel over het grensoverschrijdende verkeer; de antwoorden staan vermeld in het volledige verslag van de zitting van het Europees Parlement van 14 februari 1984, op bladzijde 76 e.v. Mondelinge vraag (H 635/83) aan de Commissie van de heer Bocklet betreffende de afhandeling aan de Brenner Pas staat met antwoord in het volledige verslag van de zitting van 15 februari blz. 8. Drie andere mondelinge vragen hebben betrekking op de verhouding met Griekenland. Mondelinge vraag aan de Commissie van de heer Alavanos (H 687/83) gaat over het gebrek aan vergunningen aan Griekse vrachtwagens [37], waarop het antwoord eenvoudig kon zijn, omdat de totale verhoging voor 1984 nog niet is aangenomen. Mondelinge vraag (H 415/83) [38] van de heer Kazazis aan de Commissie gaat over dubbele motorrijtuigenbelasting die Griekse ambtenaren bij de EEG zouden moeten betalen, hetgeen volgens het antwoord van de Commissie vanaf 1 januari 1984 door het aannemen van de richtlijn over de tijdelijke invoer voor motorvoertuigen die ook voor Griekenland in werking treedt, niet meer mogelijk is. De heer Papaefstradiou gaat met mondelinge vraag (H 522/83) in op de overmatige stijging van de transitheffingen voor vrachtauto's in Oostenrijk en de gevolgen voor Griekenland. Zij die het Grieks en Deens tezamen machtig zijn zouden het antwoord in de aangegeven vindplaats kunnen opzoeken [39].

Autobussen zijn onderwerp van een drietal – deze keer – schriftelijke vragen geweest. In schriftelijk vraag nr. 937/83 van de heer Albers wordt ingegaan op het niet bestaan van communautaire voorschriften betreffende slaapplaatsen voor buschauffeurs. De Commissie zegt, dat deze niet bestaan en dat voorstellen op dit terrein deel moeten uitmaken van een evenwichtig actieprogramma voor autobussen voor lange afstandsvervoer.

De huidige programma's hebben hierop geen betrekking, maar zullen worden herzien in het licht van de conclusies, die het Europees Parlement later dit jaar over vraagstukken rond de verkeersveiligheid zal bekendmaken.

De veiligheid in deze is ook onderwerp van schriftelijke vraag nr. 1155/83 van mevrouw Duport aan de Commissie [40]. De Commissie, zo zegt zij in haar antwoord, is op de hoogte van het feit, dat chauffeurs van vrachtwagens en bussen zich soms niet houden aan de snelheidsbeperkingen en dat krachtige maatregelen voor de handhaving van voorschriften noodzakelijk zijn. Wat betreft de in Frankrijk genomen maatregelen op het gebied van snelheidsbeperkers, zal de Commissie nagaan, of zulke inrichtingen aan autobussen en vrachtwagens een functie kunnen hebben in de aanpak van de veiligheid van het wegverkeer in het algemeen. Deze snelheidsbeperker is aan de motor gekoppeld en kan langs mechanische of electronische weg automatisch, wanneer de snelheid een bepaald niveau overschrijdt, de brandstoftoevoer afsnijden.

Voor de volledigheid valt dan nog schriftelijke vraag nr. 1358/83 [41] van de heer

Pearce aan de Commissie over technische certificaten voor autobussen en met name Britse autobussen in Duitsland, te vermelden. De Commissie verwijst simpel naar een al eerder gegeven antwoord in 1983.

Binnenvaart

De twee niet van belang ontblote voorstellen van de Europese Commissie inzake de binnenvaart, behandeld in de vorige rubriek, kwamen ter sprake op het Binnenscheepvaartcongres van 30 maart 1984. (Overigens stipten slechts twee van de vier sprekers daarbij EEG-zaken aan.) De heer J. de Vries ging in op het voorstel voor een richtlijn betreffende de toegang tot het beroep van ondernemer in de binnenvaart [42]. Hij hekelde daarbij het Commissievoorstel, dat dwars staat op de opvattingen, zoals die zijn verwoord in het zgn. plan-Ventrella, achter welk plan, wellicht ook tot eigen verbazing, eensgezind de Europese organisaties van reders en particulieren stonden. Nu de Commissie een regeling voor de toevoeging van scheepsruimte geheel van de hand wijst, zal de door de Commissie voorgestelde sloopregeling geen effect hebben en dus, hoe paradoxaal het ook klinkt, volgens de Commissie zelfs verboden dienen te worden, daar zij geen effect heeft.

Het parlementslid Albers trok op het bovenvermelde congres fel van leer tegen zowel Commissie als Raad. Ook hij sprak vol lof over het zgn. plan-Ventrella, waarin wordt gemikt op een intensieve, gelijktijdige en op een Europees niveau geharmoniseerde sloopactie, waarvoor de geldmiddelen door de overheid en de beroepsorganisaties moesten worden opgebracht, met een gelijktijdige opschorting van nationale steunverlening voor nieuwbouw. Tevens werd gepleit voor begeleidend marktingrijpen in de vorm van toelating tot het beroep en de toelating tot de markt.

Tot verrassing van de heer Albers werd het voorstel niet opgenomen in het memorandum 'Op weg naar een gemeenschappelijk vervoerbeleid – vervoer over land'. Integendeel, er moet wel worden gesloopt en ook een vermindering van overheidssteun voor nieuwbouw worden gegeven doch er zal geen marktordening komen. Wel kan een beperkte toelating tot het beroep en het meebetalen aan de infrastructuur worden geïntroduceerd; derhalve een duidelijk breekpunt ten opzichte van het plan-Ventrella, waarin wordt aangestuurd op een Europees capaciteitsregime.

Nadat het Europees Parlement zich in 1979 via het rapport Fuchs over de binnenvaart had uitgesproken, deed het dat ook na het verschijnen van eerdergenoemd memorandum. Met afkeuring werd geconstateerd dat aan de talrijke aanbevelingen in het verslag Fuchs geen gevolg was gegeven.

De heer Albers werd daarop tot rapporteur benoemd. Eind maart werd in de Vervoerscommissie van het Parlement zijn verslag besproken en goedgekeurd, waarbij hij de laconieke opmerking maakte, dat het een slechte traditie zou worden, als in de maand voor de Europese verkiezingen telkenmale, zoals in 1979 en 1984 zou moeten worden geconstateerd, dat de toestand in de binnenvaart weer verder verslechterd was en dat passende maatregelen achter zijn gebleven.

Zijn verslag is doordrenkt van afkeurende woorden voor het beleid van de Raad en van de Commissie. Typerend is b.v. dat 25 jaar later de Commissie haar beleid afhankelijk stelt van datgene, wat de Rijnvaartcommissie in Straatsburg uitdoktert binnen het kader van een Acte van Mannheim anno 1868 alsof er in het EEG-verdrag van 1957 niet een afzonderlijk artikel aan het gemeenschappelijk vervoerbeleid is gewijd. In de ontwerpresolutie wordt dan ook met grote ontevredenheid vastgesteld, dat de Raad voor de binnenvaart de laatste vijf jaren slechts één wetstekst van enig belang

heeft uitgevaardigd [43]. Teneinde een gezonder evenwicht tussen vraag en aanbod op de binnenvaartmarkt te bewerkstelligen, moet de Gemeenschap ten spoedigste overgaan tot de tenuitvoerlegging van:
- een weldoordacht Europees sloopprogramma van overtollige en verouderde ladingruimte;
- een verkoopbeleid van binnenschepen aan derde landen;
- een uniforme oplegregeling, waardoor negatieve consequenties van sterke seizoenschommelingen of conjuncturele overcapaciteit kunnen worden opgevangen;
- een adequaat marktobserveringssysteem, zodat sneller en doelmatiger kan worden gereageerd;
- een bevredigend tariefstelsel en de nodige voorzorgsmaatregelen tegen dumping door derde landen.

De Commissie wordt verzocht op korte termijn de mogelijkheden van een gemeenschappelijke regeling voor de toegang tot de markt te onderzoeken, al dan niet op grond van een vergunningenstelsel. Ook voor de toerbeurt moeten voorstellen worden uitgewerkt, teneinde nationale stelsels te weren en mededingingsdistorsies te voorkomen. Dit onderzoek kan kort duren en moet worden gebaseerd op de resultaten van een langdurig overleg, dat reeds heeft plaatsgevonden en heeft geleid tot het zgn. plan-Ventrella. De enige conclusie moet zijn, dat de Commissie ernstig in gebreke is gebleven voor wat betreft de saneringsmaatregelen voor de binnenvaart.

Parlementaire vragen
De harmonisatie van de sociale voorzieningen in de binnenvaart was onderwerp van schriftelijke vraag nr. 1501/83 van de heren Moreland en Patterson aan de Commissie [44]. Zij vragen de Commissie mede te delen, of ze bij de Raad attent blijft ten aanzien van deze richtlijn en wanneer op aanneming daarvan kan worden gerekend; tevens welke wijzigingen de Commissie voornemens is aan te brengen in haar eerdere voorstel.

De Commissie antwoordt daarop, dat de werkzaamheden van de Raad in verband met het voorstel voor een verordening voorlopig zijn opgeschort, aangezien de Centrale Commissie voor de Rijnvaart te Straatsburg bezig is met de uitwerking van nieuwe regels betreffende de samenstelling van de bemanningen en arbeidsvoorwaarden in de Rijnvaart. De diensten van de Commissie nemen aan die werkzaamheden deel.

De instanties van de Raad hebben het nuttig geacht te proberen in die instelling tot overeenstemming van standpunten over de kern van de problemen te komen. Wanneer deze complexe werkzaamheden zijn voltooid, zal de Commissie, die de door de Raad aangegeven koers heeft moeten volgen, nagaan of het wenselijk is het huidige voorstel te wijzigen. In het antwoord op de vraag staat ook een aardig overzicht over de huidige geldende regelingen. Daarin komt tot uiting, dat schepen, die op de waterwegen met klein vaarprofiel varen, onder nationale regelingen vallen.

Op Rijnschepen, welke de riviermondingen bevaren, is voor de arbeidsvoorwaarden – voor zover niet anders bepaald – het verdrag van Parijs van 27 juli 1950, dat is herzien te Genève op 21 mei 1954 en op 23 mei 1963, van toepassing. Met betrekking tot de bemanningen gelden voor de Rijnschepen de bepalingen van hoofdstuk 14 van het reglement betreffende het onderzoek van Rijnschepen (CCR/1976), dat in Nederland slechts van toepassing is op de schepen, die tot in Duitsland varen. Op de andere binnenschepen zijn de collectieve overeenkomsten van toepassing.

Spoorwegen

In de vorige aflevering van deze Europarubriek is bij de paragraaf Spoorwegen reeds melding gemaakt, bij monde van Commissaris Kontogiorgis [45], dat de Europese Commissie binnenkort met voorstellen zal komen om de concurrentiepositie van de Spoorwegen te verminderen ten opzichte van de andere transporttechnieken door de infrastructuurlasten gelijk te schakelen.

De Commissie heeft dat in deze verslagperiode gedaan door bij de Raad een tweetal voorstellen in te dienen, houdende wijziging van enerzijds de beschikking 75/327/EEG betreffende de sanering van de toestand bij de spoorwegondernemingen en de harmonisering van de voorschriften voor de financiële betrekkingen, anderzijds van verordening nr. 1107/70 betreffende de steunmaatregelen op het gebied van het vervoer per spoor, over de weg en over de binnenwateren [46]. De bijbehorende toelichting kan echter niet uit de Publikatiebladen worden gehaald. Daarvoor moet men teruggrijpen naar het desbetreffende Commissiedocument [47]. Daaruit blijkt dan, dat de Commissie tot haar wijzigingsvoorstellen is gekomen om de impasse, die in de groep Vervoer van de Raad bij de besprekingen over de oorspronkelijke voorstellen was ontstaan, te doorbreken.

Na op verzoek van bovengenoemde groep een aantal lid-staten te hebben geraadpleegd, hebben de diensten van de Commissie vastgesteld, dat de financiële toestand van de spoorwegondernemingen verder verslechtert en dat de financiële afhankelijkheid van de staat toeneemt. Er is uitzicht op , dat dit in de nabije toekomst zal veranderen. De Commissie is nu de mening toegedaan, dat het wenselijk is, dat de lidstaten en de spoorwegondernemingen, naar gelang van de bijzondere omstandigheden en specifieke behoeften, zelf over adequate maatregelen beslissen. De Commissie heeft als taak de grote lijnen voor die maatregelen aan te geven. De Commissie laat ook los de vaststelling van een uiterste datum voor de verwezenlijking van het financiële evenwicht. Zij vindt het wenselijker, dat de voorwaarden voor de toekenning van een eventuele evenwichtssubsidie worden vastgesteld, dan dat men blijft zoeken naar een optimale termijn, omdat deze toch zou moeten variëren van onderneming tot onderneming en daarbij de instandhouding van een eventueel verkregen evenwicht niet zal garanderen. Ook moet het geheel van de bepalingen opnieuw worden geplaatst in de context van een evenwichtig beleid ten aanzien van de verschillende vervoertakken. Met name het tijdschema voor de verschillende acties moet worden gezien in zijn verband met de voorstellen inzake de contingentering van het wegvervoer. In de wijzigingsbeschikking betreffende de sanering van de toestand bij de spoorwegondernemingen worden aanvullende bepalingen gesteld, waarvan de voornaamste erop is gericht de staat verantwoordelijk te maken voor de spoorweginfrastructuur. Andere bepalingen hebben betrekking op de beoordeling van het financiële evenwicht, de financiële herstructurering van de onderneming en de wijze waarop de door de staat opgelegde verplichtingen dienen te worden herzien en gecompenseerd. In een bijlage stelt de Commissie een methode voor het vaststellen van de kosten voor het gebruik van de infrastructuur voor, waarbij er weliswaar wordt voorzien in de mogelijkheid voor de staat om een bedrag te vorderen, dat groter is dan het minimum, maar dat niet mag overeenkomen met een hoger kostenpercentage dan dat wat de belangrijkste concurrent van de spoorwegen in iedere lid-staat wordt aangerekend. Het artikel, dat bepalingen met betrekking tot het aanzuiveren van de in het verleden aangegane schulden bevat, zal moeten worden aangevuld met een verzoek aan de staten de nodige maatregelen te nemen om de schuldenlast van de onderne-

ming na 4 jaar terug te brengen tot een maximaal percentage, vastgesteld door iedere staat. Zodoende is het mogelijk een soort parallellisme met de acties betreffende het wegvervoer aan te houden. Het artikel, dat een activiteitenprogramma met het oog op het bereiken van het financieel evenwicht bevat, zal moeten worden aangevuld met een definitie van dit financieel evenwicht, die zelf weer wordt toegelicht met een andere definitie, waarin de verschillende relevante kosten en opbrengsten nader worden omschreven.

Ten aanzien van de openbare dienstverplichtingen wordt een periodiek onderzoek voorgesteld, alsmede om op dit punt te komen tot contractuele regelingen, zodat de diensten beter aan de behoeften kunnen worden aangepast en er een duidelijk onderscheid ontstaat tussen commerciële en sociale diensten.

De importantie van dit voorstel rechtvaardigt er wat langer bij stil te staan. In de bijlage over de berekening van de kosten van het gebruik van de spoorweginfrastructuur, worden de kosten van dit gebruik omschreven als de kosten van lopend onderhoud, vernieuwing, exploitatie en beheer van de spoorweginfrastructuur, die variëren met het gebruik van de infrastructuur, of, met andere woorden: ze kunnen worden gelijkgesteld met de marginale kosten van het gebruik van deze infrastructuur, Deze marginale gebruikskosten zijn dan gelijk aan de vermeerdering van de hiervoor opgesomde kosten, die de toeneming van het vervoer met een extra vervoereenheid met zich brengt. Het zijn dan nettokosten, exclusief de BTW. Er wordt zelfs een drietal methoden gegeven voor het bepalen van de marginaliseerbare kosten. Zoals later zal blijken is het weglaten van de externe kosten in dit geheel het nieuwe element in vergelijking met de discussies omtrent dit punt in het begin van de jaren 70. Opvallend is een ontwerp-verklaring voor de notulen van de Raadszitting, die, wanneer deze wordt aanvaard, dus niet officieel in de beschikking zelf zal komen en onbekend zou moeten blijven voor buitenstaanders. Nu is het echter mogelijk de minimumpercentages voor de marginalisatie van de verschillende kostencategorieën, in ieder geval zoals ze zijn gedacht door de Europese Commissie, te achterhalen.

Het tweede voorstel, zijnde de wijzigingsverordening over de steunmaatregelen, haalt weliswaar de beperkingen in de tijd om financieel te interventeren uit de oorspronkelijke verordening, doch daarentegen wordt voorgesteld dat na 1989 het niet meer mogelijk is een evenwichtssubsidie toe te kennen zonder de Commissie vooraf daarvan kennis te geven en machtiging daartoe van de Commissie te hebben ontvangen. Evenwichtssubsidies kunnen als verenigbaar met de gemeenschappelijke markt worden beschouwd, indien zij aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- de steunmaatregelen moeten een onderdeel vormen van een financieel saneringsplan;
- de steunmaatregelen dienen met het oog daarop in de tijd te worden beperkt en zodoende degressief zijn om een aansporing te kunnen zijn het beoogde financiële evenwicht te bereiken;
- indien voor terugkeer naar de financiële levensvatbaarheid capaciteitsverminderingen nodig zijn, moet zulks in het plan worden opgenomen.

De Commissie heeft bij de Raad haar vierde tweejaarlijkse verslag betreffende de economische en financiële toestand van de spoorwegondernemingen ingediend op grond van artikel 14 van beschikking 75/327/EEG [48]. Dit verslag heeft betrekking op de jaren 1979 tot 1981.

In de inleiding wordt een samenvatting gegeven van hetgeen er in het Commissiedocument 'Op weg naar een gemeenschappelijk vervoerbeleid – vervoer over land'

van februari 1983 werd uiteengezet betreffende de spoorwegen [49].

Het is tegen die achtergrond, dat door middel van dit verslag wordt beoogd de verbetering van de doorzichtigheid van de financiële overheidsmaatregelen, van de verslaglegging over de financiële ontwikkelingen en de situatie van de spoorwegen, de verbetering van de samenwerking tussen de spoorwegondernemingen en een onderzoek van maatregelen en voornemens om de toestand van de spoorwegen te verbeteren.

In deel I van het verslag wordt behandeld de toepassing van de communautaire verordeningen (EEG nr. 1191/68, 1192/69 en 1107/70) welke het kader vormen voor de financiële maatregelen van de regeringen jegens de vervoerondernemingen. Van de eerdergenoemde communautaire verordeningen is alleen die inzake de steunmaatregelen voor het vervoer (nr. 1107/70) bij verordening nr. 1658/82 van 29 juni 1982 [50] gewijzigd in die zin, dat de ontwikkeling van het gecombineerd vervoer en multimodale activiteiten wordt vergemakkelijkt. Economische recessie heeft vele lid-staten aanleiding gegeven tot ingrijpende herzieningen van de financiële steun aan de spoorwegen in de vorm van strengere financiële controle en discipline. Daar het nog te vroeg is om de gevolgen en de implicaties van dergelijke maatregelen te beoordelen, zal de Commissie de ontwikkelingen op dit gebied volgen en te zijner tijd voorstellen doen om de communautaire voorschriften aan de veranderde omstandigheden aan te passen. Ook de tenuitvoerlegging van de bepalingen van de beschikking 75/327/EEG, waarin onder meer de activiteiten en financieringsprogramma's voor de spoorwegen zijn vastgelegd, krijgt uitgebreid aandacht. Alleen Italië blijkt nog nalatig te zijn geweest door de nodige maatregelen voor de tenuitvoerlegging van de beschikking niet te hebben genomen. De Commissie maakt in dit verslag een foutje door te stellen, dat het advies van de Commissie over de nieuwe voorstellen voor eind 1983/begin 1984, dit moet uiteraard 1985 zijn, wordt uitgebracht.

In het verslag worden dan de activiteitenprogramma's van de diverse spoorwegen behandeld. Echter, er wordt met geen woord gerept over het ontbreken van een programma van de Belgische Spoorwegen.

Onder het hoofdje 'maatregelen van communautaire instanties' maakt de Commissie dan melding van de werkzaamheden van een adviescomité inzake de omgezette jaarrekeningen van de spoorwegondernemingen. In het Comité werd overeengekomen, dat spoorwegondernemingen vanaf 1981 bij de presentatie van de omgezette rekeningen aan de Commissie, tevens een overzicht van de herkomst en besteding van de middelen, alsmede een overzicht van de mutaties vaste activa en een meer gedetailleerd overzicht van de personeelsbezetting en -kosten zouden verstrekken.

In het overigens vrij korte tweede deel van dit verslag, handelend over de economische en financiële toestand van de spoorwegen in de Gemeenschap, uiteraard ook over de jaren 1979 en 1981, wordt allereerst gesteld, dat volledige cijfers over de ontwikkeling van de vervoermarkt en het relatieve aandeel van de drie takken van vervoer over land, nog steeds niet beschikbaar zijn. Wèl aanwezige cijfers van het Bureau voor de Statistiek tonen aan, dat het relatieve aandeel van de spoorwegen in het goederenvervoer van 1965 tot 1981 gestadig is afgenomen. Opmerkelijk is dat dit aandeel sinds 1974 sneller is afgenomen dan in de voorafgaande 10 jaar, terwijl het wegvervoer zijn aandeel met ongeveer 9% heeft vergroot. in 1979 zijn de spoorwegen er wel in geslaagd de teruggang een halt toe te roepen en hun marktaandeel te stabiliseren, maar dit blijkt slechts tijdelijk te zijn geweest. Voor 1981 wordt het marktaandeel voor het wegvervoer op 63,1%, voor de binnenscheepvaart op 13,2% en voor de

spoorwegen op 23,7% gesteld. Uit de grote hoeveelheid financiële resultaten van de spoorwegondernemingen haalt de Commissie de volgende trend: de uitgaven van alle spoorwegondernemingen met drie uitzonderingen nemen sneller toe dan de inflatie, de personeelskosten vertegenwoordigen nog steeds een hoog percentage van de exploitatiekosten (variatie van 58% tot 89%). Op twee spoorwegondernemingen na zijn de eigen opbrengsten niet even snel toegenomen als de totale kosten. De compensaties en de steun zijn in alle landen behalve in Duitsland, even snel of sneller dan de inflatie blijven toenemen, terwijl de rentelast in het algemeen is gestegen, hetgeen de verdere verslechtering van de financiële positie van de spoorwegondernemingen weerspiegelt. In de vorige rubriek [51] is reeds melding gemaakt van een verslag door de Commissie aan de Raad uitgebracht over de voltooiïng van de onderhandelingen met het oog op de sluiting van de overeenkomst tussen de Europese Economische Gemeenschap en Spanje betreffende internationaal, gecombineerd rail/wegvervoer van goederen. De Commissie heeft nu een voorstel voor een besluit van de Raad betreffende deze overeenkomst ingediend [52]. In het verslag heeft de Commissie de Raad al voorgesteld de overeenkomst te ondertekenen, zodat het onderhavige voorstel slechts als een formaliteit moet worden gezien, daar de inhoud gelijk is aan het reeds beschrevene in de vorige rubriek.

Het Economisch en Sociaal Comité bevestigt in zijn adviezen over een drietal voorstellen, het reeds in één van de voorgaande rubrieken beschreven gevoel, dat de inhoud van de voorstellen bij de spoorwegen zelf al bekend zou zijn [53]. Het betreft hier een ontwerp-aanbeveling voor het tariefstelsel, toe te passen op het internationale container- en rail/wegvervoer [54], de ontwerp-aanbeveling betreffende een internationale maatschappij voor rail- en wegvervoer [55] en de ontwerp-aanbeveling voor een intensievere onderlinge samenwerking bij het commerciële beheer [56]. De adviezen lijken wel kanttekeningen van de spoorwegen zelf bij de aanbevelingen van de Commissie. Het komt erop neer, dat men met de genoemde beginselen instemt, doch tegelijkertijd wijst op de praktijk, die soms de beginselen een niet haalbare, of een niet opportune zaak doen zijn.

De Vervoerscommissie van het Europees Parlement tenslotte heeft op 24 januari de zgn. Groep van tien spoorwegen in de Europese Gemeenschappen gehoord. Het is wellicht dienstig hier eens op te merken, dat deze groep van tien niet alleen de spoorwegen van de lid-staten omvat, doch dat daarin ook Zwitserland en Oostenrijk zijn vertegenwoordigd, nu hun spoorwegnetten zo nauw met die van de Gemeenschap zijn verbonden. Van spoorwegzijde is vooral het accent gelegd op het belang van de infrastructuurinvesteringen.

De spoorwegen hebben dan ook een lijst van spoorwegprojecten ingediend, die gemeenschappelijk steun zouden kunnen ontvangen, nu de spoorwegen, in vergelijking met het wegvervoer, zijn achtergebleven voor wat betreft de investeringsprioriteiten. Daarbij zouden dan ook Zwitserland, Oostenrijk en Joegoslavië van de Gemeenschap steun moeten kunnen genieten. Op het punt van de kosten van de weg wees men er nogeens op, dat niet de kosten die direct zijn verbonden aan het gebruik van de infrastructuur, maar ook de zgn. sociale kosten of externe kosten, zoals die van ongevallen, geluid en congestie, in de berekeningen moeten worden meegenomen. Alhoewel de spoorwegen de in het begin van de jaren 70 uitgewerkte systemen blijven ondersteunen, kunnen ze, gezien de urgentie van de kostentoerekening, als een eerste stap een regeling, die op de marginale gebruikskosten is gebaseerd, accepteren, zeker wanneer de infrastructuur wordt losgemaakt van de exploitatierekening.

De Groep van tien spoorwegen heeft het Parlement ook een nota doen toekomen over de spoorverbinding Brussel-Luxemburg-Straatsburg. Daarbij wordt erop gewezen, dat de vraag naar reizigersvervoer zich langzaam ontwikkelt en dat de geboden capaciteit nog lange tijd voldoende lijkt. Mogelijke verbeteringen in de snelheid van de verbinding zijn nauwelijks noemenswaardig.

Met name het personeel van de Gemeenschappen maakt maar 1 à 2% uit van het totaal der reizigers. Tenslotte wordt erop gewezen, dat deze verbinding in het project Europole is opgenomen, waardoor het initiatief bij de Europese instellingen ligt. Als hoge-snelheidsproject hoort het niet onder de infrastructuurprioriteiten van de spoorwegen zelf. Zij zullen dit bestuderen, wanneer de regeringen daarom zouden vragen.

Zeescheepvaart

De Commissie heeft aan de Raad het derde verslag van de tenuitvoerlegging van de verordening nr. 954/69 [57] van de Raad van 15 mei 1979 betreffende de bekrachtiging door de lid-staten van of de toetreding van de lidstaten tot het verdrag van de Verenige Naties inzake een gedragscode voor de lijnvaartconferences, voorgelegd [58]. In dit halfjaarlijkse verslag wordt een overzicht van de door alle betrokken staten geboekte vooruitgang met bekrachtiging van de gedragscode van de UNCTAD gegeven.

Momenteel hebben 59 landen de gedragscode bekrachtigd of zijn tot de code toegetreden. De tonnage van al deze landen tezamen beloopt 28,68% van de in artikel 49 van de gedragscode bedoelde totale tonnage. Wat de lid-staten betreft vertoont de situatie het volgende beeld: de Bondsrepubliek heeft de wettelijke maatregelen voorzien in de bekrachtigingswet in voorbereiding. De criteria, waaraan scheepvaartondernemingen moeten beantwoorden om als nationale scheepvaartonderneming te worden erkend zullen in het kader van deze wettelijke maatregelen op een later tijdstip worden vastgesteld. In Nederland zijn geen nieuwe initiatieven genomen sedert de bekrachtiging in april 1983. De aanwijzing van scheepvaartondernemingen is afhankelijk van commerciële onderhandelingen. De verantwoordelijke instantie zal alleen in geval van geschil optreden. Van de landen, die de gedragscode nog niet hebben bekrachtigd, zal in België de acte van bekrachtiging eerlang bij het Parlement worden ingediend, waarbij deze vergezeld zal gaan van een verklaring over de ondernemingen, die geen lid zijn van conferences (outsiders). In Frankrijk is het wetsontwerp voorgelegd aan het Kabinet van de Eerste Minister en zal in 1984 bij het Parlement worden ingediend. In Denemarken zijn geen nieuwe gegevens met betrekking tot het tijdstip van bekrachtiging voor handen. In Griekenland is een aanvang gemaakt met de administratieve voorbereiding van het wetsontwerp voor de bekrachtiging en de tenuitvoerlegging, terwijl in Ierland het overleg met verladers en reders nog niet is afgerond, zodat moeilijk kan worden gezegd, wanneer een wetsontwerp zal worden ingediend. Italië heeft een voorontwerp van wet officieus bij de diensten van de Commissie ingediend, terwijl in het Verenigd Koninkrijk nog niet werd beslist, wanneer de uitvoeringsmaatregelen aan het Parlement zullen worden voorgelegd, of wanneer de acte van toetreding zal worden gedeponeerd. Het commentaar van de Commissie luidt dan ook, dat zij moet constateren, dat de verschillende lidstaten zich inspannen om de gedragscode binnen een redelijke termijn te bekrachtigen. Zij maakt zich evenwel bezorgd over het feit, dat in de Gemeenschap een onevenwichtige situatie blijft bestaan, omdat de code door geen enkel ander land meer is bekrachtigd

Parlementaire vragen
De gedragscode voor lijnvaartconferences van de UNCTAD is ook onderwerp van een mondelinge vraag [59] van het Griekse parlementslid Gerokostopoulos (mondelinge vraag H 637/83) en wel in het bijzonder in relatie met de artikelen 85 en 86 van het EEG-verdrag. De Raad wordt gevraagd, waarom de goedkeuring van de reeds 2,5 jaar door de Commissie voorgestelde verordening op zich laat wachten. Nadat de fungerend voorzitter van de Raad de situatie binnen de instanties van de Raad heeft geschilderd, met name een diepgaand onderzoek naar aanleiding van dit Commissievoorstel, merkt hij fijntjes op, dat de Raad met grote belangstelling het advies van het Europees Parlement, dat al sedert 5 november 1981 is gevraagd, afwacht. Na interrupties van verscheidene zijden ontsnapt de Voorzitter van de Raad wederom aan een beschuldiging door erop te wijzen, dat het mededingingsbeleid bijna uitsluitend een zaak van de Commissie is en niet van de Raad. Als er op dit moment inbreuken op het Verdrag zouden zijn, is het niet aan de Raad, maar aan de Commissie om daartegen op te treden.

Een vraag betreffende de internationale zeerechtconventie, ofschoon in eerste instantie van belang voor het zeebodemonderzoek, (schriftelijke vraag nr. 1670/83 van mevrouw Van Hemeldonck), deze keer aan de Raad van de Europese Gemeenschappen [60], sluit weer aan bij de reeds in de vorige rubriek vermelde vragen van haar aan Commissie en Raad over hetzelfde onderwerp [61]. Het is duidelijk een meer gepreciseerde vraag aan de Raad, die de vorige keer met een nietszeggend antwoord de zaak kon omzeilen. Nu krijgt zij alle gewenste inlichtingen over de groep van hogere functionarissen 'zeerecht' en het mandaat van deze groep, die zich in eerste instantie toelegt op de werkzaamheden van de voorbereidende commissie van de internationale zeebodemautoriteit en het internationaal zeerechttribunaal.

Tenslotte was de zeeroverij in de wateren voor Lagos weer onderwerp van een nieuwe mondelinge vraag van de heer Moreland (H 385/83) aan de Ministers van Buitenlandse Zaken van de tien lid-staten van de Europese Gemeenschap, in het kader van de politieke samenwerking bijeen [62].

In het antwoord komt tot uiting, dat in de eerste acht maanden van 1983 het aantal aanvallen tegen schepen met een EEG-vlag weliswaar is afgenomen, doch dat de agressiviteit en brutaliteit van de operaties wel erger is geworden. Gezien de recente gebeurtenissen in Nigeria is het niet opportuun nu weer eens bij de Nigeriaanse autoriteiten aan te dringen op handhaving van de orde, omdat van die zijde er reeds blijk van is gegeven, dat daartoe de wil aanwezig is. Van deze mondelinge vraag van de heer Moreland profiteerde de heer Marshall om deze piraterij in Nigeria gelijk te stellen met het stelen van vrachtwagens in Frankrijk, hetgeen echter als 'buiten de orde' werd aangemerkt.

Luchtvaart
Op voorstel van de Commissarissen Kontogiorgis en Andriessen heeft de Europese Commissie een memorandum naar de Raad gestuurd, over een toekomstig gemeenschappelijk beleid op het gebied van het luchtvervoer [63]. Dat beleid moet de efficiency en rentabiliteit zowel als de kwaliteit en prijzen voor geleverde diensten verbeteren zonder dat de voordelen die het huidige stelsel biedt, ongedaan worden gemaakt. De samenvatting, die de Europese Commissie zelf via haar persberichten heeft gegeven, luidt als volgt.

Het gaat erom:
- tot meer soepelheid van de markt te komen zonder dat wanorde ontstaat, dat er meer concurrentie komt, maar geen ontregeling;
- dat de tarieven soepeler worden zonder dat sprake is van dumping of uitzonderlijke tarieven;
- dat maatschappijen goed samenwerken, maar niet via de prijzen de concurrentie verstoren;
- dat rekening wordt gehouden met de behoeften van de verbruikers zonder dat de ondernemingen verlies lijden.

De concurrentie tussen de luchtvaartmaatschappijen in de Gemeenschap wordt bepaald binnen een kader dat de exploitatievoorwaarden zowel op het niveau van de regeringen als van de ondernemingen regelt. De Commissie vindt dat gemeenschappelijke maatregelen moeten worden genomen om het huidige systeem te versoepelen. De Commissie wil het effect beperken van commerciële en tarifaire overeenkomsten tussen de luchtvaartmaatschappijen. Tegelijkertijd moet de besluitvormingsprocedure op regeringsniveau voor het vaststellen van de luchtvaarttarieven worden gewijzigd.

Een zekere liberalisatie van het systeem zal echter geen enkel effect hebben indien het probleem van de staatssteun niet wordt aangepakt. De Commissie heeft in haar memorandum aanwijzingen vastgelegd om die staatssteun te toetsen aan de EG-regels over mededinging.

Een recente studie van de Commissie heeft uitgewezen, dat het stelsel van luchtroutes ernstige tekortkomingen vertoont. Bovendien werken de controles op het luchtverkeer belemmerend voor de luchtvaartmaatschappijen.

Nog dit jaar zal de Commissie een rapport uitbrengen over de moeilijkheden die zich momenteel voordoen bij het vervoer van luchtvracht binnen de Gemeenschap.

De Commissie is ervan overtuigd, dat de burgerluchtvaart zou worden gestimuleerd en de dienstverlening verbeterd zou worden als het gemakkelijker zou zijn voor kleine luchtvaartmaatschappijen hun diensten te kunnen aanbieden.

Twee soorten maatregelen zijn mogelijk. Verschillende bilaterale overeenkomsten tussen lid-staten voorzien in het recht routes te exploiteren die nog niet worden gebruikt en alleen winstgevend kunnen worden gemaakt door ondernemingen die kleine vliegtuigen hebben en zich beter op dit soort kleine routes hebben toegespitst. De ontwikkeling van dit soort maatschappijen moet dus worden bevorderd. Ten voorbeeld wordt naar Scandinavië gewezen. Een andere mogelijkheid is elke beperking laten schieten (uitgezonderd natuurlijk de veiligheidsregels e.d.) voor routes die gevlogen worden met vliegtuigen waarin plaats is voor bijvoorbeeld niet meer dan vijfentwintig personen.

Allereerst moeten de sociale problemen in de luchtvaart worden opgelost.

De burgerluchtvaart in de Gemeenschap verschaft direct werk aan ongeveer 300.000 mensen en waarschijnlijk nog eens aan 200.000 mensen indirect.

In de ogen van de Europese Commissie zullen haar initiatieven niet alleen de productiviteit van de maatschappijen verhogen, maar ook activiteiten stimuleren om te komen tot nieuwe mogelijkheden voor de vervoerders, die op de langere termijn een gunstig effect kunnen hebben op de werkgelegenheid. De Commissie moet nog nagaan of maatregelen nodig zijn in verband met het aantal vlieguren dat de werknemers van de luchtvaartmaatschappijen maken.

De Commissie zal in 1984 een rapport aan de Raad voorleggen met voorstellen voor een onderzoek-programma op het gebied van de moderne luchtvaarttechnologie. Aan deze samenvatting van de Commissie zelve kan nog worden toegevoegd, dat het memorandum eigenlijk een vervolg is op twee eerdere documenten: allereerst het eerste luchtvaartmemorandum, dat de Commissie in 1979 heeft uitgegeven, maar tegelijkertijd is het het reeds aangekondigd vervolg op een ander memorandum betreffende de vervoerpolitiek.

In de samenvatting van de Commissie komt niet voldoende naar voren, dat terdege rekening is gehouden met de verhoudingen, die de luchtvaartmaatschappijen in de EEG hebben met de luchtvaartmaatschappijen en regeringen buiten de EEG. Zo is het duidelijk, dat wijziging in de luchtdiensten binnen de Gemeenschap de luchtdiensten van en naar nabuurlanden in uiteenlopende mate zal beïnvloeden. Er moet dan ook voldoende tijd worden gegeven aan de andere ECAC-landen en hun luchtvaartmaatschappijen om zich aan te passen.

In het memorandum is ook een voorstel voor een beschikking van de Raad ter zake van non-discriminatie en stand-still-bepalingen in de luchtvaart opgenomen. Deze houden in, dat de lid-staten noch direct noch indirect minder gunstige gevolgen voor de luchtvaartmaatschappijen van andere lid-staten dan voor hun eigen luchtvaartmaatschappijen kunnen laten ontstaan.

Dit betreft ook regelingen met betrekking tot luchthavens, zoals de systemen van tijdtoewijzing aan vliegtuigen.

Met betrekking tot de markt op de routes tussen de lid-staten van luchtvaartmaatschappijen, die zijn gevestigd in de lid-staten, zullen de nationale wetten en administratieve bepalingen deze niet minder vrij maken dan die welke al van kracht waren op 1 februari 1984.

Tenslotte mag niet onvermeld blijven het programma van initiatieven van de Commissie op het gebied van de burgerluchtvaart in 1984 tot en met 1986. Zo zullen in 1984 voorstellen worden gedaan over de erkenning van bepaalde diploma's en opleiding op het gebied van de burgerluchtvaart, een wijziging van het voorstel voor het expresvervoer van lichte luchtvracht, een voorstel betreffende vergemakkelijking van het vracht- en passagiersvervoer door de lucht en de algemene luchtvaart (general aviation), alsmede een voorstel betreffende maatregelen om de toegang tot de markt te vergemakkelijken. In 1985 en 1986 komen dan aan bod de uitbreiding tot de luchtvaart van de regels inzake de doorzichtigheid van de financiële relatie tussen lid-staten en openbare bedrijven, het voorstel betreffende uitbreiding van de activiteiten op niet-geregelde diensten, de herziening van de richtlijn betreffende interregionale luchtdiensten, de criteria voor de efficiency van luchthavens, alsmede een voorstel betreffende luchthavenheffingen.

Ook in het Europees Parlement en met name in de Commissie Vervoer is de luchtvaart ter sprake gekomen via een tweetal rapporten: allereerst in het verslag van de heer Ripa di Meana over een serie aanbevelingen aan de EEG en lid-staten, teneinde de veiligheid in de lucht te verbeteren en een tweede van de heer Moorehouse over de inkomens van de luchthavens, waarbij de verschillende situaties in de lid-staten de handhaving van de mededingingsregeling zeer moeilijk maken.

Parlementaire vragen

Ook het vragenstellen beoefent de heer Moorehouse op luchtvaartgebied terdege. Nadat we in het vorige nummer al melding hadden gemaakt van een mondelinge vraag over luchtpostdienst, is nu in het Publikatieblad [64] zijn schriftelijke vraag nr. 1232/83 verschenen, waarbij nogmaals wordt geklaagd over belemmeringen, die zijn ingesteld door nationale overheidsinstanties op het vrije, particuliere luchtpostverkeer binnen de EEG.

De Commissie laat weten, dat zij door de internationale koerierdienstbedrijven is ingelicht over beperkingen, met name van territoriale aard, in Frankrijk, alsmede over bepaalde moeilijkheden, die in de Bondsrepubliek Duitsland worden ondervonden. Op het ogenblik wordt onderzocht, in hoeverre de beperkende praktijken van de posterijen al dan niet verenigbaar zijn met communautaire voorschriften op het gebied van de mededinging.

Zijn tweede schriftelijke vraag (nr. 1604/83) aan de Commissie betrof de goedkope vluchten vanuit Berlijn [65]. Door een misverstand heeft de Commissie op een eerdere schriftelijke vraag in het jaar 1980 geen verdere reactie meer gegeven. Voor wat de inhoud van de zaak zelf betreft is in overleg met de Associatie van de Europese Onafhankelijke Luchtvaartmaatschappijen en contact met ambtenaren van het Verenigd Koninkrijk overeengekomen, dat de Britse instanties de zaak zelf zouden behandelen, daar de luchtvaartmaatschappijen, die werden getroffen door de praktijken van de Oosteuropese maatschappijen, Brits waren.

Zijn derde vraag (nr. 1608/83) over vluchtdatarecorders wordt hier slechts voor de volledigheid genoemd [66], temeer, omdat de Commissie overweegt op dit gebied geen maatregelen te nemen.

Ofschoon de uitgebreide en gedetailleerde vraagstelling van mevrouw Raymonde Dury in haar schriftelijke vraag nr. 1204/83 over de bevoorrechting van zgn. belastingvrije winkels op luchthavens [67] tot het tegendeel aanleiding zou geven, kan de Commissie zich er van af maken door te stellen, dat uit niets blijkt dat de zgn. belastingvrije winkels een machtspositie innemen op welke productenmarkt dan ook. Ook wordt het handelsverkeer tussen de lid-staten niet merkbaar ongunstig beïnvloed, zodat er geen misbruik van de ondernemingen, die een machtspositie innemen van artikel 86 van het EEG-verdrag, is.

Er bestaat geen communautaire wetgeving op het gebied van de prijsvaststelling. Wel is van belang, dat voor de uit derde landen ingevoerde goederen die voor verbruik binnen de Gemeenschap zijn bestemd, de douanerechten overeenkomstig de communautaire voorschriften zijn voldaan.

Interessanter lijkt de schriftelijke vraag nr. 1289/83 van mevrouw Phlix aan de Commissie over discriminatie van regeringen ten voordele van eigen nationale luchtvaartmaatschappijen [68]. Hij is gericht tegen het Britse Ministerie van Handel en Industrie, met de gelaakte praktijken, waarbij de Britse Overseas Trade Board erop aandringt, Britse luchtvaartmaatschappijen te gebruiken, en dit als voorwaarde stelt, voor de financiering van een handelsmissie en marktonderzoeken.

Op dit moment stelt de Commissie in het antwoord, dat zij doende is de nodige gegevens te verzamelen.

Tenslotte doet het antwoord op schriftelijke vraag nr. 1545/83 van de heer Vankerkhoven over de aanleg van een vliegveld op Granada [69] uitkomen, dat de Gemeenschap in het kader van het nationaal, indicatief programma van Granada uit hoofde van het 4e en 5e EOS (Europees Ontwikkelings Fonds) een bedrag van 2 mil-

joen Ecu's, zijnde 2,6% van het totale project, bijdraagt. Het merendeel van de bijdragen komt echter uit Cuba, Algerije, wat de subsidies betreft, terwijl leningen zijn aangegaan met het Verenigd Koninkrijk, Libië en Finland.

Diversen

Grensformaliteiten

Het Hof van Justitie van de EEG heeft in twee uitspraken definitief het doek laten vallen over de zgn. Butterfahrten. In de zaak 325/82 heeft het Hof de Commissie gelijk gegeven in haar nalatigheidsprocedure tegen Duitsland. In juli 1981 verklaarde het Hof al, dat de Butterfahrten in strijd zijn met het EEG-recht. Deze uitspraak was een antwoord op een prejudiciële vraag door een Duitse fiscale rechter; maar toch is Duitsland sindsdien doorgegaan met het verlenen van fiscale vrijstellingen aan Butterfahrtpassagiers.

De tweede zaak nr. 287/82 betreft de vertakkingen van de Butterfahrten.

Het betreft hier een prejudiciële vraag van de fiscale rechter te Hamburg, die vroeg, of belastingvrijstelling in de volgende drie gevallen mogelijk was:

a. transport over zee tussen derde landen en EEG-lid-staten;

b. transport over zee tussen lid-staten onderling;

c. gecombineerde reizen binnen de Gemeenschap bestaande uit vertrek over zee naar een andere lid-staat en terugkeer over land naar het land van vertrek. Dit laatste was een veel gebruikt alternatief voor de Butterfahrten.

In het eerstgenoemde geval is er altijd een vrijstelling mogelijk. Het oneigenlijk gebruik van zeetochten voor belastingontduiking wordt onmogelijk gemaakt, omdat er bij boottochten binnen de EEG sprake moet zijn van een regelmatige lijndienst. Slechts in dat geval is er verkoop van belastingvrije artikelen mogelijk [70].

De Commissie heeft bij de Raad ingediend een voorstel [71] voor een verordening betreffende de regeling voor tijdelijke invoer van vervoermiddelen.

Geïnspireerd door de regeling tijdelijke invoer hebben de lid-staten de Commissie verzocht specifieke voorschriften betreffende de tijdelijke invoer van vervoermiddelen op te stellen. Het onderhavige voorstel is in grote mate geïnspireerd door autonome of bij overeenkomst vastgelegde maatregelen die thans in de lid-staten van kracht zijn. In de algemene bepalingen is vastgelegd dat er geen documenten behoeven te worden voorgelegd of zekerheid behoeft te worden gesteld voor ieder type vervoermiddel ongeacht of het om middelen van vervoer over de weg, door de lucht, per spoor of via de binnenwateren dan wel om pallets of containers gaat.

Inzake de belastingvrijstellingen die bij invoer van kleine zendingen goederen zonder commercieel karakter toepasselijk zijn binnen de Gemeenschap, heeft de Commissie een voorstel voor een vierde richtlijn 74/651/EEG ingediend [72].

De verhogingen van de vrijstellingen in het verleden hebben de ontwikkelingen van de consumptieprijzen zeer ten dele gecompenseerd, zodat de reële waarde van de goederen, die van de vrijstellingen kunnen genieten, ten opzichte van 1974 is gedaald. Evenals voor de nog hierna te bespreken vrijstelling voor reizigers, wordt er voorzien in een procedure met achtereenvolgende verhogingen van het bedrag van vrijstelling volgens een meerjarenprogramma, dat zich over vier jaren uitstrekt, alsmede in een half-automatische verhoging om een vermindering van de vrijstellingen in nationale valuta's te voorkomen of rekening te houden met eventuele wisselkoerswijzigingen.

Voor wat de invoer van boeken en dagbladen betreft, wordt eveneens voorgesteld, die voor vrijstelling in aanmerking te laten komen, indien deze goederen in de lid-

zogenaamde belastingvrije winkels worden verkocht, al dan niet van BTW en/of accijnzen kunnen worden vrijgesteld.

Zo zou voor luchthavens de mogelijkheid bestaan om, al naar gelang de inkomsten uit de belastingvrije verkoop, de landingsrechten te verlagen en zodoende meer vervoer aan te trekken ten detrimente van bijvoorbeeld de spoorwegen.

Wat haar echter het meest stoort is het niet-transparante van dit soort steun van de lid-staten, terwijl de relatie tussen de belastingvrije winkels en de in Zwitserland gevestigde houdermaatschappij van deze winkels, afvloeiïng van kapitaal naar Zwitserland teweegbrengt.

De Commissie antwoordt slechts, dat tijdens de plenaire zitting van december 1983 het Europees Parlement over de voorstellen van de Commissie aan de Raad voor een zesde en zevende richtlijn (zie hierboven) met betrekking tot de vrijstelling van omzetbelasting heeft beraadslaagd.

In dit debat heeft de Commissie de gelegenheid gehad haar standpunt over de door het geachte parlementslid aan de orde gestelde problemen uit te dragen.

Vervoer van gevaarlijke stoffen

Begin 1984 heeft de Raad van de OESO een beslissing aangenomen over de controle van gevaarlijke afvalstoffen binnen de lid-staten. Deze beslissing, welke een verplichting oplegt aan de lid-staten, geeft de verzekering, dat de autoriteiten van het exporterende land en importerende land op tijd de benodigde informatie over deze bewegingen ontvangen, teneinde de nodige maatregelen te nemen. In een daarop volgende aanbeveling worden de uitvoeringsmaatregelen van deze beslissing gegeven. De lidstaten worden uitgenodigd de verantwoordelijkheden van de producent, de vervoerders en de verwerkers van de afvalstoffen duidelijk vast te leggen, teneinde te zorgen, dat het vervoer over de grenzen ook conform wetten en maatregelen verloopt.

De Raad van de EEG ging op 1 maart verder met een meer gedetailleerde regeling dan die van de OESO. Deze regeling is wat uitgebreider en de moeilijkheden daaromtrent kwamen tot uiting in een mondelinge vraag [83] van mevrouw Van Hemeldonck (H 569/83).

De Raad antwoordt op haar vraag, dat tijdens de zitting van 28 november en 16 december 1983 weliswaar voor een aantal onopgelost gebleven problemen vooruitgang werd geboekt zonder dat evenwel een accoord werd bereikt.

Belangrijke kwesties als de burgerlijke aansprakelijkheid van een producent en de verzekeringsplichten roepen zoveel vragen op, dat de mogelijkheid is geopperd, dat de Raad zich vooral concentreert op de bepalingen inzake het controlesysteem en dat de andere bepalingen in een volgende fase worden behandeld. Een variant op gevaarlijke stoffen was schriftelijke vraag nr. 883/83 van dezelfde mevrouw Van Hemeldonck over het vervoer van gevaarlijke stoffen door tunnels [84].

In het antwoord zegt de Commissie geen bewijsmateriaal te hebben, waaruit blijkt, dat het vervoer van gevaarlijke stoffen door tunnels meer gevaar oplevert dan andere plaatsen. Het verbieden daarvan is in wezen een zaak voor de plaatselijke overheid binnen het bestek van de nationale wetgeving. De Commissie evenwel blijft bij de lidstaten aandringen om de internationale overeenkomst op dit gebied te ratificeren. Voor het vervoer over de weg is dit de Europese overeenkomst betreffende het internationale vervoer van gevaarlijke goederen over de weg (ADR) die thans in alle lidstaten, behalve Ierland en Griekenland, wordt toegepast. Wanneer er in het kader van de ADR een vervoerverbod is, dan is er nog altijd de mogelijkheid voor spoor-

vervoer aanwezig onder voorbehoud van de bepalingen van het internationaal reglement betreffende het vervoer van gevaarlijke stoffen bij het spoor.

Referenties

1. Blad Wegvervoer, officieel orgaan van de Christelijke Vervoerdersorganisaties
2. Document SN 83/84, Europees Parlement Straatsburg, 18.01.1984
3. Agence Europe, 14.03.1983, nr. 3809, blz. 13
4. Volledig verslag van de zitting van het Europees Parlement van 12.03.1984, pag. 14 e.v.
5. Publikatieblad nr. L 70/20 van 13.03.1984
6. Document COM (84) 53 def. van 03.02.1984
7. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 20e jaargang, nr. 1, blz. 60
8. Publikatieblad nr. C 10/308 van 16.01.1984
9. Publikatieblad nr. C 10/93 van 16.01.1984
10. Document COM (81) 406 def.
11. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 19e jaargang, nr. 4, blz. 385
12. Notulen van het Europees Parlement d.d. 14.02.1984, document PE 88.842, artikel 52, onder litt. d.
13. Agence Europe, 05.01.1984, nr. 3760, blz. 16
14. Council of Europe, 10.01.1984, document 83.143 01.41
15. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 20e jaargang, nr. 1, blz. 60
16. Document COM (84) 150 def. van 06.03.1984
17. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 19e jaargang, nr. 4, blz. 389
18. Publikatieblad nr. C 36/3 van 10.02.1984
19. Publikatieblad nr. C 10/86 van 16.01.1984
20. Publikatieblad nr. C 99/5 van 11.04.1984
21. Publikatieblad nr. C 207 van 02.09.1979
22. Agence Europe, 08.03.1984 nr. 3805, blz. 14
23. Notulen van de vergadering van 16.03.1984 - Document PV 4
24. Publikatieblad nr. C 86/6 van 28.03.1984
25. Publikatieblad nr. C 86/7 van 28.03.1984
26. Publikatieblad nr. C 179 van 06.07.1983, blz. 6
27. Publikatieblad nr. C 10/90 van 16.11.1983
28. Publikatieblad nr. C 95/4 van 06.04.1984
29. Publikatieblad nr. C 195 van 22.07.1983, blz. 4
30. Publikatieblad nr. C 77/127 van 19.03.1984
31. Publikatieblad nr. C 25/19 van 09.02.1984
32. Publikatieblad nr. C 10/93 van 16.01.1984
33. Zie voetnoot 28 in Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 19e jaargang, nr. 3, blz. 290
34. Publikatieblad nr. C 46/76 van 20.02.1984
35. Publikatieblad nr. C 23/6 van 30.01.1984
36. Agence Europe, 20.01.1984, nr. 3771, blz. 14
37. Volledig verslag der vergaderingen, Europees Parlement van 15.02.1984, blz. 14 en 15
38. Volledig verslag der vergaderingen, Europees Parlement van 17.01.1984, blz. 86
39. Volledig verslag der vergaderingen, Europees Parlement van 17.01.1984, blz. 75 en 76
40. Publikatieblad nr. C 38/10 van 13.02.1984
41. Publikatieblad nr. C 38/36 van 13.02.1984
42. Zie Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 20e jaargang 1984, nr. 1, blz. 66 e.v.
43. Richtlijn nr. 82/714 EEG tot vaststelling van technische voorschriften voor binnenschepen
44. Publikatieblad nr. C 84/18 van 26.03.1984
45. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 20e jaargang, nr. 1, blz. 70
46. Publikatieblad nr. C 36/5 van 10.02.1984 en Publikatieblad nr. C 36/11 van 10.02.1984
47. Document COM (83) 764 def. van 09.01.1984
48. Document COM (84) 1 def. van 10.01.1984
49. Document COM (83) 58 def.
50. Publikatieblad L 184/1 van 29.06.1982
51. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 20e jaargang, nr. 1, blz. 70
52. Document COM (84) 7 def. van 17.01.1984; Publicatieblad nr. C 49/16 van 21.02.1984
53. Zie Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, 19e jaargang 1983, nr. 4, blz. 394 en 395
54. Publikatieblad nr. C 23/3 van 30.01.1984

55. Publikatieblad nr. C 23/49 van 30.01.1984
56. Publikatieblad nr. C 35/24 van 09.02.1984
57. Letterlijk geciteerd. Jaartal zal 1979 moeten zijn.
58. Document COM (83) 763 def. van 16.12.1983
59. Zittingsdocument Europees Parlement, document 1-1388/83 van 13.02.1984
60. Publikatieblad nr. 84/29 van 26.03.1984
61. Tijdschrift voor Vervoerswetenschap 20e jaargang 1984, nr. 1, blz. 72
62. Zittingsdocument Europees Parlement, document 1-1268/83 van 16.01.1984
63. Document COM (84) 72 def. van 23.03.1984
64. Publikatieblad nr. C 38/16 van 13.02.1984
65. Publikatieblad nr. C 84/25 van 26.03.1984
66. Publikatieblad nr. C 84/26 van 26.03.1984
67. Publikatieblad nr. C 52/12 van 23.02.1984
68. Publikatieblad nr. C 14/18 van 19.01.1984
69. Publikatieblad nr. C 89/10 van 31.03.1984
70. Financieel Dagblad 25-27 februari 1984, pagina 7
71. Publikatieblad nr. C 4/3 van 07.01.1984
72. Document COM (83) 730 def. van 12.12.1983
73. Document COM (84) 103 def. van 27.02.1984
74. Document COM (84) 102 def. van 27.02.1984
75. Europa van morgen 18.04.1984, pag. 291
76. Agence Europa, 16.03.1984, nr. 3811
77. Publikatieblad nr. C 89/14 van 31.03.1984
78. Publikatieblad nr. L 359 van 22.12.1983, blz. 8
79. Publikatieblad nr. C 89/5 van 31.03.1984
80. Publikatieblad nr. C 52/24 van 23.02.1984 alsmede nr. C 52/25 van 23.02.1984
81. Volledig verslag van de vergadering van het Europees Parlement van 18.01.1984
82. Publikatieblad nr. C 89/3 van 31.03.1984
83. Volledig verslag van de vergadering van het Europees Parlement van 18.01.1984
84. Publikatieblad nr. C 14/2 van 19.01.1984

Statistische rubriek

J. VOORDOUW

Bezit en gebruik van personenauto's

Sinds 1960 verricht het CBS onderzoek naar het bezit en gebruik van personenauto's. Aanvankelijk geschiedde dit onregelmatig (1960, 1963, 1967 en 1970) op jaarbasis, waarbij aan automobilisten werd verzocht de afgelegde afstand over het afgelopen jaar op te geven.

In 1975 begon het CBS met een maandelijkse enquête, waarbij elke maand aan ca. 4000 automobilisten werd gevraagd de in de voorafgaande maand afgelegde afstand op het enquêteformulier te vermelden.

Tot en met 1982 is deze wijze van enquêteren gevolgd en de uitkomsten werden zowel vermeld in de Maandstatistiek Verkeer en Vervoer als in jaarlijkse publicaties onder de naam 'Bezit en gebruik van personenauto's'.

Aangezien de indruk bestond, dat de automobilisten bij hun opgave van de maandkilometrage systematische schattingsfouten maakten is het CBS in 1982 begonnen met een andere methode.

Bij deze nieuwe methode wordt aan een aantal automobilisten verzocht om de stand van de kilometerteller op te geven op maximaal 4 peildata die telkens 1 maand uitelkaar liggen. Afgezien van afleesfouten en tussentijds veranderen van auto wordt op deze wijze een zeer nauwkeurig cijfer verkregen van de gereden afstand.

Bij deze meteropname-methode wordt meer nog dan voorheen het zwaartepunt gelegd bij het voertuig en niet bij de (in vele gevallen meerdere) bestuurders.

Om tot een goede vergelijking te komen zijn gedurende 6 maanden beide methoden naast elkaar uitgevoerd.

In de nieuwe publicatie over Bezit en gebruik van personenauto's in 1982 wordt over de problematiek en over de nieuwe methode uitvoerig verslag gedaan.

Bij de vergelijking van beide methoden is gebleken, dat de meteropnamemethode tot aanzienlijk hogere uitkomsten leidde dan de vroegere retrospectieve methode. Uit de uitsplitsing naar verplaatsingsmotieven blijkt, dat het verschil vrijwel geheel toegeschreven moet worden aan het motief 'privé-gebruik'. Het lijkt aannemelijk, dat dit verschil mede veroorzaakt wordt doordat het accent verlegd is van automobilist naar auto.

Tabel 1 - Vergelijking van de resultaten van nieuwe en oude methodiek, 1982

	meteropname-methode	*retrospectieve methode*
	km	
Gemiddelde jaarkm.	*14 900*	*13 070*
wv. binnenland	13 860	12 040
buitenland	1 040	1 030
Verplaatsingsmotief:		
woon-werk	*3 900*	*3 620*
zakelijk	2 730	2 600
vakantie	1 130	1 300
privé	7 140	5 550

Een tweede belangrijk verschil tussen de publicatie over 1982 met voorgaande publicaties is gelegen in de omvang van het personenautopark, waartegen de kilometrages kunnen worden afgezet.

Voorheen werd uitgegaan van het administratieve park, zoals dat elk jaar vastgesteld wordt aan de hand van de auto's met een geldig kentekenbewijs deel III.

Het is mogelijk gebleken om dit administratieve park te verdelen in een 'actief' of 'rijdend' park en een niet-actief park. Tot dit niet-actieve park behoren de auto's die in handelsvoorraad staan, terwijl in het administratieve park tevens een aantal auto's zijn begrepen die in werkelijkheid reeds gesloopt zijn maar waarvan dit niet bekend is bij de Rijksdienst voor het Wegverkeer.

Het CBS heeft het verschil tussen administratief en actief berekend op 280000 auto's, waardoor het actieve park in 1982 gemiddeld op 4,35 mln. personenauto's komt.

De publicatie bevat een groot aantal interessante gegevens die voor een luttel bedrag (*f* 8,65) verkregen kunnen worden.

Enkele uitkomsten over 1982 zijn:

Tabel 2 - Actief park en afgelegde afstand, 1982

	actief park	*afgelegde afstand*
	%	
Totaal	**100**	**100**
Soort brandstof:		
bezine	85,2	74,5
diesel	4,4	8,0
l.p.g.	10,4	17,5
Aanschaffingsmotief:		
privé	45,3	34,2
woon-werk	10,6	11,5
privé en woon-werk	19,0	19,5
zakelijk	6,8	11,7
privé en zakelijk	8,8	10,3
woon-werk en zakelijk	0,9	1,5
privé, w.w., zakelijk	5,6	8,6
overig en onbekend	3,0	2,7
Vergoeding autokosten:		
volledig	18,6	23,8
gedeeltelijk	11,4	14,0
niet	70,0	62,2

Het verschil in de uitkomsten volgens de oude en de nieuwe methodiek heeft ook gevolgen voor de berekeningen over het aantal voertuigkilometers van de Nederlandse personenauto's.

Het CBS vermeldt in de publicatie de uitkomsten over 1982, tezamen met een herberekening over de jaren 1978 t/m 1981.

Tabel 3 - Park en voertuigkilometers Nederlandse personenauto's

	1978	1979	1980	1981	1982
Actief park (x 1000)	3 812	4 052	4 240	4 314	4 350
Voertuigkilometers (mld)	62,16	63,86	64,36	63,70	64,78
w.o. in Nederland	57,21	58,19	58,85	58,52	60,26
Gemiddelde jaarkilometrage	16 310	15 760	15 180	14 765	14 900
w.o. in Nederland	15 010	14 360	13 880	13 565	13 860

Blijkens deze cijfers is aan de daling van de gemiddelde jaarkilometrage een einde gekomen. De cijfers van 1982 liggen weer iets boven die van 1981. In hoeverre hier sprake is van een ombuiging van de trend dan wel van een incidentele stijging zal moeten blijken uit de overeenkomstige cijfers over 1983.

De transportsector en werkgelegenheid

Wie in de publicaties van het CBS zoekt naar gegevens over de werkgelegenheid in de transportsector kan daarover in verschillende statistieken gegevens vinden.

In de eerste plaats kunnen genoemd worden de verschillende productiestatistieken, waarin aantallen ondernemingen en werkzame personen zijn vermeld, telkens geteld op 31 december van een jaar.

In de tweede plaats is er de Statistiek Werkzame Personen.

Deze heeft uitsluitend betrekking op werknemers (niet op eigenaren en medewerkende gezinsleden).

Tenslotte kan gewezen worden op de Nationale Rekeningen en de daarmee samenhangende Regionale Economische Jaarcijfers. In deze publicaties worden niet de aantallen werkzame personen vermeld, maar het arbeidsvolume gemeten in arbeidsjaren.

Al deze publicaties zijn gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI).

De SBI is een classificatie van bedrijven, waarbij een bedrijf wordt toegerekend aan een bedrijfstak op grond van de hoofdactiviteit.

Wanneer een bedrijf meerdere activiteiten verricht wordt de hoofdactiviteit bepaald op grond van het aantal werknemers dat werkzaam is in de verschillende activiteiten. Deze werkwijze kan uiteraard leiden tot bepaalde vertekeningen, maar heeft het grote voordeel, dat overeenkomstige bedrijfstakken in verschillende publicaties met elkaar vergeleken kunnen worden.

De bedrijfstakken worden onderverdeeld in bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen.

De transport-, opslag- en communicatiebedrijven vormen tezamen een aparte bedrijfstak, die verdeeld is in zeven bedrijfsklassen: Spoorwegen, Wegvervoer, Zeevaart, Binnenvaart, Luchtvaart, Hulpbedrijven van het vervoer en Communicatiebedrijven.

Het aantal werkzame personen in deze bedrijfstak is hieronder vermeld:

Tabel 4 - Werkzame personen op 31 december:

	1980	1981
	x 1000	
Spoorwegen	27,4	28,1
Wegvervoer	116,4	112,0
Zeevaart	40,0	39,3
Binnenvaart	16,9	16,6
Luchtvaart	21,9	22,0
Hulpbedrijven v.h. vervoer	26,7	27,2
Communicatiebedrijven	76,4	79,3
Totaal	325,7	324,5

De hierboven vermelde cijfers zijn ontleend aan de productiestatistieken en omvatten niet alleen de werknemers, maar eveneens de eigenaren en medewerkende gezinsleden.

Een indruk over het aandeel van de werknemers kan verkregen worden uit de Statistiek Werkzame Personen. De peildatum voor deze statistiek is 31 maart van elk jaar.

Omdat zowel de productiestatistieken als de statistiek van de werkzame personen ten dele tot stand komen op basis van een steekproef kunnen de verschillen niet alleen het gevolg zijn van de aantallen medewerkende eigenaren en gezinsleden, maar kunnen er ook steekproef-afwijkingen optreden.

Tabel 5 - Aantal werknemers op 31 maart:

	1980 x 1000	1981	1982
Spoorwegen	27,4	28,1	28,4
Wegvervoer	102,2	98,7	94,3
Zeevaart	33,3	36,0	34,4
Binnenvaart	7,5	7,9	7,1
Luchtvaart	17,3	17,8	18,4
Hulpbedrijven v.h. vervoer	24,2	25,3	26,3
Communicatiebedrijven	76,5	79,4	78,4
Totaal transportsector	288,4	293,2	287,3
Totaal alle bedrijven	4179,9	4161,1	4073,9
Aandeel van de transportsector	6,9%	7,0%	7,1%

Uit beide overzichten blijkt, dat de werkgelegenheid (gemeten in aantallen werkzame personen of in aantal werknemers) zich in de verschillende bedrijfsklassen niet gelijkmatig heeft ontwikkeld. Vooral in het wegvervoer is er sprake van een daling.

De transportsector als geheel vertoont eveneens een teruggang, maar ten opzichte van het totaal van alle bedrijven kan gezegd worden, dat de teruggang minder is dan in het overige bedrijfsleven.

In de Nationale Rekeningen wordt het arbeidsvolume van o.a. de transportsector vermeld. Helaas is het laatste jaar waarover deze gegevens gepubliceerd zijn het jaar 1980. De Nationale Rekeningen kennen een minder vèrgaande detaillering van de transportsector.

De transport-, opslag- en communicatiebedrijven worden onderverdeeld in Zee- en luchtvaart, overige transport- en opslagbedrijven en Communicatiebedrijven. Daarbij moet dan nog worden aangetekend, dat de categorie Zee- en luchtvaart niet overeenstemt met de overeenkomstige categorieën uit de tabellen 1 en 2, omdat de zeevaartverwante bedrijven (ca. 20000 werkzame personen) in de Nationale Rekeningen bij de overige transport- en opslagbedrijven gerekend worden.

In verband met factoren als deeltijdwerk en seizoenarbeid is het arbeidsvolume een zuiverder vergelijkingsmaatstaf dan de aantallen personen op een bepaalde peildatum.

Uit de gegevens van de Nationale Rekeningen blijkt, dat de werkgelegenheid tot het jaar 1980 zich gunstig heeft ontwikkeld.

Het aandeel van de transport-, opslag- en communicatiebedrijven in het totale arbeidsvolume van het bedrijfsleven is niet onbelangrijk. In de beschouwde periode was het bovendien opmerkelijk constant, zelfs met een lichte neiging tot stijgen.

Al deze gegevens hebben betrekking op de totale Nederlandse economie.

De regionaal economische jaarcijfers bieden de mogelijkheid om deze landelijke

Tabel 6 - Ontwikkeling van het arbeidsvolume 1977-1980

	1977	1978	1979	1980
	1000 arbeidsjaren			
Totaal werkzame personen bij bedrijven	4004	4023	4070	4093
w.o. transportsektor	307	308	313	320
zee- en luchtvaart	38	37	37	37
ov. transport en opslagbedrijven	199	199	201	205
communicatiebedrijven	70	72	75	78
Totaal werknemers bij bedrijven	3364	3392	3443	3468
w.o. transportsector	282	284	289	296
zee- en luchtvaart	38	37	37	37
ov. transport- en opslagbedrijven	174	175	177	181
communicatiebedrijven	70	72	75	78
Aandeel van de transportsector				
werkzame personen	7,7%	7,7%	7,7%	7,8%
werknemers	8,4%	8,4%	8,4%	8,5%

gegevens ten dele te verdelen naar regionale cijfers. Daarbij kunnen landsdelen, provincies en Corop-regio's worden onderscheiden.

In tabel 7 zijn de provincies en enkele voor het transport belangrijke regio's opgenomen. Daaruit blijkt, dat er aanzienlijke regionale verschillen zijn en dat vooral in de westelijke provincies en regio's de transportsector een belangrijk aandeel heeft in het arbeidsvolume van werknemers.

Tabel 7 - Arbeidsvolume van werknemers, 1980

	totaal bedrijven	**transportsector**				**aandeel van de transportsector in totaal bedrijven**
		totaal	*zee- en luchtvaart*	*overige transport- en opslag-bedrijven*	*communicatie-bedrijven*	
	1000 arbeidsjaren					%
Nederland	**3468,0**	**296,0**	**37,0**	**181,0**	**78,0**	**8,5**
Groningen	123,1	10,6	1,2	5,7	3,7	8,6
Friesland	115,2	7,9	0,4	4,7	2,8	6,9
Drenthe	83,5	4,0	0,0	2,8	1,2	4,8
Overijssel	228,0	14,0	0,0	8,5	5,5	6,1
Gelderland	388,4	22,1	0,0	14,7	7,4	5,7
Utrecht	235,2	21,1	0,0	14,8	6,3	9,0
Noord-Holland	655,1	68,0	20,7	32,8	14,5	10,4
Zuid-Holland	827,6	100,3	14,2	63,5	22,6	12,1
Zeeland	75,7	5,8	0,5	3,9	1,4	7,7
Noord-Brabant	496,1	26,7	0,0	18,2	8,5	5,4
Limburg	240,1	15,5	0,0	11,4	4,1	6,5
Groot-Amsterdam	365,5	49,9	20,2	21,2	8,5	13,7
Groot-Rijnmond	365,5	65,6	13,3	44,9	7,4	17,9

Boekbesprekingsrubriek

Lawsuit, Stuwart M. Speiser, Horizon Press New York 1980, 617 pages, $ 12.50 paperback (clothbound $ 40.00).

In dit fascinerende boek, dat in Nederland tot nu toe onopgemerkt bleef bij de recensenten, beschrijft Speiser, een bekend Amerikaans aviation lawyer, de litigation revolution die in de vijftiger jaren begon met de opkomst van de scientific entrepeneur-lawyers. Speiser, auteur van een indrukwekkend aantal publicaties op het gebied van het Amerikaanse burgerlijk procesrecht en luchtrecht, stond aan de wieg van de wetenschappelijke voorbereiding op procedures (lawsuits), daarbij tevens gebruik makend van disciplines als econometrie.

Hoewel Lawsuit grotendeels handelt over de juridische nasleep van vliegtuigrampen (wrongful death cases) geeft de auteur tevens op heldere wijze een inzicht in het Amerikaanse burgerlijk procesrecht. Illustrerend voor de overzichtelijke wijze van het boek is de beschrijving van de geschiedenis van het American legal system en de trinity of tort law op blz. 119 ev: the right to *jury trial* in most civil cases.

The *contingent fee* (a percentage of the money the client receives upon winning the case, and no fee at all if the case is lost).

The *entrepeneur-lawyer* (an advocate who carries a client on his shoulders by providing and financing services that most individual clients cannot afford-services which can put an average individual on an equal litigation footing with a corporate giant).

Tengevolge daarvan heeft bijna iedere Amerikaanse staatsburger procesrechtelijke toegang tot de civil courts, een de-monopolisering van het procesrecht, vroeger slechts voorbehouden aan de rijke en machtige (rechts-)personen.

En passant krijgt de lezer een overzicht van de onvoorstelbaar tijdrovende werkzaamheden van de Amerikaanse advocaat die als een entrepeneur-lawyer zijn procedures voorbereidt.

In dat licht moge hier verwezen worden naar het interessante boek van John J. Osborn jr.: *The Associates,* Fawcett Popular Library Books, New York 1979.

Aan de hand van een aantal geruchtmakende 'landmark cases' wordt de denktrant van de plaintiff-lawyer geschetst. In knappe compositie passeren achtereenvolgens de revue:
Ralph Nader van General Motors die het begin van de Amerikaanse consumentenrevolutie vormde, de Titanic-sinking, Triangle Shirtwaist atelier-brand, de DC-10 crash van Turkish Airlines te Ermenonville (Parijs), de botsing KLM-Pan American op Tenerife, de rol van Aristoteles Onassis in het vliegtuigongeluk van zijn zoon, de raid van de Israeli op Entebbe en de fatale mercy-mission van Roberto Clemente naar Nicaragua.

Adequate award

Nabestaanden van passagiers omgekomen bij een vliegramp stuiten bij het zoeken naar een financiële tegemoetkoming al gauw op de maximale aansprakelijkheidslimieten van o.a. het Verdrag van Warschau (1929) en de daarbij horende Protocollen van Den Haag (1955) en van Montreal (1975). Dit Verdrag is, zij het in 'Lilliputian

typography' (Lisi v. Alitalia, Avi, vol. 10, p. 17, 785 US Supreme Court 1968), terug te vinden op de passagierstickets van de grote carriers.

In duizelingwekkende vaart voert Speiser de lezer mee langs in het Nederlandse recht onbekende thema's als wrongful death, loss of society, personal injury, en commercialization of human life. Betreffende de vraag 'Wat is de financiële waarde van een menselijk leven' citeert de auteur het klassieke artikel van Melvin M. Belli *The Adequate Award* in California Law Review, vol. 39, maart 1951, no. 1, blz. 1-41. Dit geeft een kroniek van de toekenning door de Amerikaanse rechter van claims inzake immateriële schadevergoeding. Het belang en het spin-off effect van Melvin M. Belli wordt duidelijk beschreven op de blz. 261-270 aan het einde van hoofdstuk 3.

Products liability: crash THY Ermenonville (Parijs) DC-10

In hoofdstuk 5 wijdt de auteur een zeventigtal blzz. aan productenaansprakelijkheid o.a. de Alouette II case van Petroleum Helicopters Inc., de Mohawk 600 en de beroemde Ford Pinto case.

Uit het daarbij aansluitende hoofdstuk 7 licht ik de geruchtmakende crash van een Turkse DC-10 te Parijs op 3 maart 1974. Ofschoon de vliegtuigfabrikant McDonnell Douglas in het Windsor-incident van 12 juni 1972 al een duidelijke waarschuwing had ontvangen dat het sluitingsmechanisme van de vrachtdeur aan de achterzijde van de DC-10 niet goed functioneerde, liet zij tot ieders verbijstering na een door haar zelf voorgestelde drieledige modificatie aan te brengen aan het toestel, dat later aan THY werd verkocht. Een gentlemen's agreement tussen de FAA en Mc Donnell Douglas stopte het defect aan opgemeld mechanisme in de doofpot, met rampzalige gevolgen!!

Op puntige wijze beschrijft Speiser de juridische carrousel, die in casu uiteenvalt in forumshopping, liability, conflict of laws en damages. Het uiteindelijk resultaat van dit proces onder leiding van Judge Peirson M. Hall van het Central District of California was een schadevergoeding aan de nabestaanden van ruim $ 62,000,000, terwijl assuradeuren voor het vliegtuig zo'n $ 35,000,000 uitkeerden. De advocatenkosten bedroegen $ 2,250,000!!

Speiser verwijst in zijn boek naar de publicatie van de London Sunday Times, *Destination Disaster* (Paul Eddy, Elaine Potter en Bruce Page); mijnerzijds zou ik daaraan willen toevoegen *Moira Johnston's De laatste negen minuten,* Elsevier 1978. Beide publicaties geven een adembenemend verslag van de THY DC-10 crash.

Conclusie

Lawsuit zou verplicht gesteld dienen te worden voor elke student in het luchtrecht en het Anglo-Amerikaanse recht! Maar ook bedrijfsjuristen en advocaten die zich op deze onderdelen van het recht begeven kunnen profiteren van de indrukwekkende revue van lawyer's paradise. Daarenboven zou het nuttig zijn als leken op juridisch gebied kennis zouden nemen van de oprechte bezetenheid van juristen bij de behartiging van de belangen van hun cliënten: zie *Martin Mayer's The Lawyers,* Harper & Row Publishers, New York 1966.

Mr. drs. F.A. VAN BAKELEN

International Maritime Fraud, Eric Ellen and Donald Campbell. Published by Sweet and Maxwell Ltd., London, 1981. 174 pages, £ 8.00 limp.

Een interessant en handzaam boekje over maritieme fraude met als hoofdindeling de civiele en strafrechtelijke aspecten.

Eric Ellen, directeur van het te Londen gevestigde International Maritime Bureau van de Internationale Kamer van Koophandel (Parijs) en Donald Campbell, barrister of Gray's Inn, geven in dit vlot geschreven werk enig inzicht van de achtergronden van het frauderen met cognossementen en andere documenten, diefstal van lading, de redenen van het laten zinken van schepen en voorts van andere manupilaties.

Maritieme fraude strekt zich uit over een breed terrein. Men zou het kunnen qualificeren als een spelletje master-mind in phantom shipments, trade in non-existing cargo, documentary fraud, scuttling (rust bucket) ofwel illegal sinking, barratry en piracy.

In hoog tempo worden de onderdelen voorgeschoteld. Fob en Cif terms, waarbij de duidelijke diagrammen over waardepapieren (bill of loading, bill of exchange, letter of credit plus issuing bank en corresponding bank) op blz. 10 en 11 de aandacht vragen: verhelderende schetsen van de internationale handel ondersteund door documenten.

In hoofdstuk 3 (Ship ownership) komen de charterparties aan bod: voyage charter, time charter en bareboat charter (charter by demise). Vanwege het bekende struikelblok bij de effectieve bestrijding van internationale maritieme fraude, nl. de souvereiniteit van de diverse staten, besluit dit gedeelte met het Verdrag van Genève over de territoriale zee en aangrenzende zone (1958) en de Corfu Channel case tussen Engeland en Albanië die door het Internationale Gerechtshof te Den Haag in drie fasen werd beoordeeld, eindigende met een veroordeling van Albanië tot schadevergoeding aan Engeland van £ 750,000.

Na een indeling van maritieme misdaden in hoofdstuk 4 wordt in hoofdstuk 5 de nadruk gelegd op de casuisitiek. Schrijnend gebrek aan maritieme kennis van de autoriteiten van het ontwikkelingsland Somalië bracht de fraude met de 'Lord Byron', die het land een verlies opleverde voor nooit geleverde vracht van 10.000 ton suiker ad $ 5,900,000!

Een tweede voorbeeld betreft de manoeuvres van twee schepen, de Pistis en Saronicos Gulf, die de Angolese regering een som van 6,800,000 dollar kostten: groundnuts fraud.

Het sub-kopje 'illegal sinkings' voert onvermijdelijk de Salem ten tonele: zie Shell International Petroleum Co. Ltd. versus Gibbs, 1 All E.R. 225(1982) 1 All E.R. 1057.

Insurance cover bedroeg $ 24,000,000 voor het casco en $ 60,200,000 voor de lading van 193.000 ton crude oil ingenomen in Mina Al Ahmadi (Kuwait) en illegaal gelost in Durban (Zuid Afrika), waarna het schip voor de West-Afrikaanse kust tot zinken werd gebracht.

De zaak tegen een van de verdachten, de Rotterdamse zakenman Anton R., loopt nog steeds voor de Maasstedelijke Rechtbank.

Flags of convenience (hfdst. 6) inventariseert de 'beneficial ownership' van schepen:

Verenigde Staten	67.376 miljoen ton deadweight
Griekenland	40.666 idem
Hong Kong	33.304 idem
Japan	18.105 idem

Educatief zijn ook de hoofdstukken 7 en 8 over internationale, commerciële instellingen als IAASP, Interpol, IMO, UNCTAD, UNCITRAL EN ICJ (intergoevernementele organisaties) en the Baltic Exchange, Lloyd's Register of Shipping, the Salvage Association, Lloyd's of London en de P & I Clubs (private organisaties) en IMB van ICC.

In het hoofdstuk over de crisis in de Londense verzekeringsmarkt (9) trekt het rapport van Sir Henry Fisher van februari 1980 de aandacht, evenals de M.V. SAVONITA case over de vraag: 'When a broker is presented with a claim which he honestly believes to be fraudulent, should he proceed with the settlement of the claim'.

Casuistiek

Hoewel er geen vindplaatsen worden gegeven zijn de volgende casus-posities interessant: ROSSANO v. MANUFACTURERS' LIFE INSURANCE LTD. (1963) 2 Q.B. 352; de te Piraeus geregistreerde M.V. MARINER die tomatensap ter waarde van $ 1.300.200 niet in Libië afleverde; A.G. for HONG KONG v. OCEAN TIMBER TRANSPORTATION LTD. (1978) No. 86; HOLLAND v. RUSSELL (1863) 4 B. and S. 14; 2 New Rep. 188; CONNECTICUT FIRE INSURANCE CO. v. KAVANAGH (1972), A.C. 473; CHAPMAN v. POOLE (1870) 22 L.T. 306.

De publicatie besluit met een aantal adviezen ter voorkoming van maritieme fraude.

In dat licht wil ik wijzen op de voordrachten van G.J. van der Ziel 'Aflevering zonder cognossement: de waybill' en Ina H. Wildeboer 'Naar de afschaffing van het cognossement?' gebundeld in Teksten Vervoerrecht – Zeerecht in het licht van Boek 8 NBW, W.E.J. Tjeenk Willink Zwolle 1983.

Handig zijn de zes bijlagen achterin het boekje, waaronder de Hague Rules (NB het boek is van 1981 en de Hague Visby Rules zijn nog niet afgedrukt), Liner bill of loading, 'Gencon' charter, certificate of supervision etc., het Verdrag van Geneve over de territoriale zee en aangrenzende zone van 1958, ship registration en glossary of terms, alsmede twee voordrachten van R.A. Powell en The Lord Hacking resp. voor de Conferentie te Hong Kong dd. 25 april 1980 over de bescherming tegen 'shipping and cargo fraud' en het tweede internationale seminar dd. 26 juni 1980 te New York over de preventie van scheepsfraude.

De algemene conclusie is dat de publicatie oppervlakkig is zonder verwijzingen naar literatuur, jurisprudentie en voetnoten. Daardoor geeft het geen grote stimulus tot verder onderzoek.

Wellicht slagen de auteurs erin het soms adembenemende thema van maritieme fraude in een volgende druk van het boekje te onderbouwen met de noodzakelijke, opgemelde ingredienten.

Mr. drs. F.A. VAN BAKELEN

Instituutsmededelingen

Bestuur
Ter vervulling van de vakature, ontstaan door het terugtreden van Dr. A.J.D. BRANTENAAR, is Mr. J.G.W. SIMONS, secretaris van de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam en de Beneden Maas, benoemd tot bestuurslid.

Instituutsraad
In verband hiermee heeft Mr. SIMONS de Instituutsraad verlaten.

Nieuw in dit College is Ir. J.A. BLOM, wetenschappelijk medewerker bij de afdeling Bouwkunde van de Technische Hogeschool Delft.
Mr. G.W. VAN HASSELT is benoemd tot voorzitter van de Instituutsraad.

Wetenschappelijk Onderzoek
Recentelijk zijn de volgende studies afgerond c.q. rapporten verschenen:

- 'The Determinants of Modal Choice in the Freight Transport Market'
  Phase I: The market-segmentation analysis.
- 'Medium Term Freight Transport Forecasts'
- 'The Development of a high speed Railnetwork in the European Community'
  Report I: Data-sources
- 'Ontwikkeling Autobezit en Autogebruik 1978-1982'
- 'Inkomensontwikkeling en Autobezit en Autogebruik 1978-1982'

Voorlichting en Onderwijs
Op 5 en 6 april jl. hebben de zgn. Beneluxhavenstudiedagen plaatsgevonden. Rond het thema: 'De toekomst van de Europese Zeehavens', werd een aantal inleidingen gehouden voor een gezelschap van 230 vervoerseconomen en studenten vervoerseconomie uit de Benelux.

Tijdens een lunchbijeenkomst op 10 april jl. sprak Sir Frank Price, Chairman van de British Waterways Board over 'The Maritime Link'.

Voor een samenvatting van zijn inleiding moge verwezen worden naar elders in dit nummer.

In maart 1984 is het Instituut gestart met de (nieuwe) schriftelijke cursus 'Bedrijfslogistiek'.

Met betrekking tot de cursus 'Vervoerswezen' kan worden gemeld dat 75 kandidaten aan het overgangsexamen hebben deelgenomen, terwijl 35 cursisten op grond van de resultaten van het slotexamen het diploma is uitgereikt.

CURSUS VERVOERSWEZEN 1984 – 1986

Doel van de cursus

Voor leidinggevende functies in het vervoerende en verladende bedrijfsleven, bij bedrijven die zich bezig houden met de tussenhandel, bij openbaar vervoerbedrijven, bij zeehaven-ondernemingen etc. is het onontbeerlijk een gedegen kennis en inzicht te ontwikkelen omtrent het vervoerswezen. Deze kennis, die verder moet gaan dan de dagelijkse praktijk dient daarenboven steeds vergroot en verdiept te worden.
Hetzelfde geldt voor functionarissen van bepaalde overheidsdiensten of van werkgevers- en werknemersorganisaties. Ook voor hen is het zeer belangrijk hun kennis van het vervoer te vergroten. Hier komt nog bij dat de betekenis van het vervoer voor het bedrijfsleven en de samenleving als geheel steeds duidelijker aan de dag treedt en dat de vraagstukken op dit gebied meer en meer een gefundeerd inzicht vereisen, niet in de laatste plaats als gevolg van de voortschrijdende internationale economische integratie en van de snelle evolutie op het gebied van het vervoer.
Het is om deze redenen dat het Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut jaarlijks een cursus organiseert die inzicht in de voornaamste problemen betreffende het vervoer in het algemeen, alsook meer gespecialiseerde kennis omtrent de verschillende vervoertakken afzonderlijk, beoogt te verschaffen. De opleiding is daarbij afgestemd op de meest recente ontwikkelingen.
Het uitgebreide programma van de cursus biedt de mogelijkheid tot vorming van een goed inzicht in de economische, juridische en andere vraagstukken die bij het vervoer aan de orde komen.

Vorm van de cursus

Deze schriftelijke cursus wordt per vak in gebonden vorm gepresenteerd en in enkele zendingen toegezonden.
De gemiddelde studie-huiswerktijd bedraagt 10 uur per week.

In een aantal studiebijeenkomsten per jaar, dat in de regel in Utrecht wordt gehouden, zullen de vakken worden toegelicht en moeilijkheden bij de verwerking van de stof worden besproken.

Vooropleiding

Om het onderwijs met vrucht te kunnen volgen, is het gewenst een middelbare schoolopleiding te hebben gevolgd, bij voorbeeld MAVO/HAVO.

Vrijstellingen

Op grond van eerder behaalde diploma's kunnen vrijstellingen worden verleend. Inlichtingen hierover kunnen worden ingewonnen bij het secretariaat.

Duur van het cursusjaar

Het cursusjaar loopt van 1 september 1984 tot en met 31 mei 1985. Het eerste cursusjaar wordt besloten met een schriftelijk overgangsexamen. Het eindexamen na het tweede cursusjaar is eveneens schriftelijk.
Aan de cursus is een diploma verbonden.

Toezicht

De examens worden afgenomen krachtens een door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen alsmede door de Minister van Economische Zaken goedgekeurd examenreglement en staan onder toezicht van een door de Minister van Economische Zaken benoemde gecommitteerde. Het diploma wordt door de gecommitteerde mede ondertekend.
Met toezending van de cursusstof zal in de loop van september 1984 worden aangevangen.

Kosten

Het lesgeld voor het cursusjaar 1984-1985 bedraagt:

1e leerjaar	ƒ 1.850,—
2e leerjaar	ƒ 1.850,—
herhaling 1e of 2e leerjaar	ƒ 825,—

Voor personeelsleden van begunstigers van het NVI geldt een reductie van ƒ 200,— op de kosten voor het 1e en 2e jaar. Dit geldt niet voor een herhalingscursus.

Brochure aanvragen? Nu!

NEDERLANDS VERVOERSWETENSCHAPPELIJK INSTITUUT
Polakweg 13 – 2288 GG Rijswijk – Tel. 070/99 95 90 (m.i.v. 15 augustus 1984: tel. 070/99 33 41)

Inhoud

WERKEN IN HET VERVOER - INLEIDING TOT HET THEMA 95
J.C.Th. van der Doef

ARBEID IN HET ONGEREGELD PERSONENVERVOER 104
Mr. J.B. Vallenduuk

WERKEN IN HET OPENBARE STADS- EN STREEKVERVOER 114
Mr. D. van Setten Sr. en *Mr. D. van Setten Jr.*

BINNENVAART BEHOEFT: 126
'EEN DOOR ANDEREN OMGELEGDE BAND'
S. Veninga

HAVENWERK IN DE PEILING 138
Mr. L.J. Pieters

WERKEN IN DE LUCHTVAART 151
Mr. G.W. van Hasselt

WERKEN BIJ DE SPOORWEGEN 169
Dr. J.B. van der Kamp

WERKEN IN HET BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG 181
Mr. W.L. Verhoeff

WERKEN IN HET EIGEN VERVOER 196
IN EEN GROTE INDUSTRIËLE ONDERNEMING
Ing. G.H.G. Doggen en *J. Sprangers*

VERANDERENDE SOCIALE STRUCTUREN IN DE ZEEVAART 208
Mr. G.H.O. van Maanen, J.N.F. Lameijer en *Drs. P.A.Th. van Agtmaal*

VAKBEWEGING IN HET VERVOER 219
Drs. M.P.F. Spanjers en *Drs. R.A. Bos*

AANTEKENINGENRUBRIEK 230

EUROPARUBRIEK 235
Mr. J.G.W. Simons

STATISTISCHE RUBRIEK 262
J. Voordouw

BOEKBESPREKINGSRUBRIEK 267

INSTITUUTSMEDEDELINGEN 271