



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Advies Wetgevingsimplicaties Implementatie Maritiem Arbeidsverdrag

Heerma van Voss, G.J.J.; Spoelder, S.R.; Suto, V.J.A.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J., Spoelder, S. R., & Suto, V. J. A. (2007). *Advies Wetgevingsimplicaties Implementatie Maritiem Arbeidsverdrag* (pp. 1-65). Leiden: Universiteit Leiden. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/13478>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/13478>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss (red.)
Mr. V.J.A. Sütő
S. R. Spoelder

Advies Wetgevingsimplicaties implementatie Maritiem Arbeidsverdrag 2006

Eindrapport

16 maart 2007



Universiteit Leiden
Afdeling Sociaal Recht
Postbus 9520
2300 RA Leiden

Contactpersoon:
Dhr Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss
E-mail: g.j.j.heerma@law.leidenuniv.nl
Telefoon: 071 527 76 26

Samenvatting van het advies

P.M.

Inhoudsopgave

Samenvatting van het advies	3
Lijst van gebruikte afkortingen	5
Inleiding	7
Opzet van het rapport	7
Werkwijze	7
Samenstelling onderzoeksteam	8
Geschiedenis van het Verdrag	9
Totstandkoming van het Verdrag	9
Structuur van het Verdrag	12
Doelstelling van het Verdrag	12
De drie delen van het Verdrag	12
Flexibiliteit bij de implementatie	13
Status van de leidraden (deel B)	13
Algemene aspecten van de implementatie	15
Implementatie Deel B	15
Structuur van de implementatiewetgeving	16
De regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepelingen	21
Wetboek van Koophandel en Burgerlijk Wetboek	23
Werkingsfeer	25
Uitzendarbeid	26
Toelichting per onderdeel van het Verdrag	29
Artikelen	30
Artikel II	30
Zeevarende	30
Wervings- en bemiddelingsdienst	31
Schip	31
Reder	31
Bevoegdheden tot interpretatie	32
Titel 1 - Minimumvereisten voor zeevarenden om op een schip te mogen werken	34
Titel 2 - Arbeidsvoorwaarden	37
Titel 3 - Huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering	46
Titel 4 - Bescherming van de gezondheid, medische zorg, welzijn en sociale zekerheidsbescherming	48
Titel 5 - Naleving en handhaving	56
Betrokken Nederlandse regelgeving	61
Overzicht van de beleidsaanbevelingen van dit Advies	63

Lijst van gebruikte afkortingen

Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
Atb Vervoer	Arbeidstijdenbesluit vervoer
Atw	Arbeidstijdenwet
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BA	Besluit Arbeidsbemiddeling
BAS	Besluit aanspraken schepeling
BAS niet ZW	Besluit aanspraken schepeling, die niet verzekerd zijn ingevolge de Ziektewet
BEMR	Besluit Examencommissie voor maritieme radiocommunicatie
Bubv	Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen 1990
BVZ	Besluit verzekeringsplicht zeevarenden
BW	Burgerlijk Wetboek
BZB	Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart
EVRM	Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden
GW	Grondwet
KZ	Keuringsreglement voor de Zeevaart 2005
RvZ	Regeling Veiligheid Zeeschepen
SB 2004	Schepenbesluit 2004
SB 1965	Schepenbesluit 1965
SLB	Schepelingenbesluit
STCW	Internationaal Verdrag betreffende de normen voor zeevarenden inzake opleiding, diplomering en wachtdienst (Standards on Training, Certification and Watchkeeping) 1978
SW	Schepenwet
UNCLOS	United Nations Convention on the Law of the Sea
Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
WAVV	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten

WCAO	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
WGBO	Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst
WGBLA	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WGBHCZ	Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WH	Wet havenstaatcontrole
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMK	Wet op medische keuringen
WvK	Wetboek van Koophandel
WW	Werkloosheidswet
ZBW	Zeevaartbemanningwet
ZVW	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Inleiding

In februari 2006 heeft de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: **IAO**) het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 aangenomen (hierna ook: **het Verdrag**). Het Verdrag bevat een compilatie van verschillende oudere verdragen op dit gebied, alsmede een modernisering daarvan. Nederland heeft sommige van de oudere verdragen geratificeerd en geïmplementeerd in de Nederlandse regelgeving, maar een aantal andere niet.

In oktober 2006 hebben de Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Afdeling Sociaal recht van de Universiteit Leiden de opdracht verstrekt om een onderzoek te doen naar de implicaties voor de Nederlandse regelgeving van de eventuele ratificatie van het Verdrag.

In het onderhavige rapport wordt verslag gedaan van dit onderzoek.

Opzet van het rapport

Het rapport bestaat uit twee delen.

In de eerste plaats wordt op beschouwende wijze ingegaan op de gevolgen van eventuele ratificatie van het Verdrag en worden de mogelijke scenario's geschetst die bij de implementatie van het Verdrag kunnen worden gevolgd. Per onderdeel van het Verdrag wordt voorts in grote lijnen aangegeven wat het Verdrag regelt en tot welke wijziging in de bestaande regelgeving implementatie zou leiden.

Dit onderdeel van het rapport bevat tevens een advies in de vorm van een aantal aanbevelingen voor de belangrijkste beleidskeuzes die bij de implementatie zullen moeten worden gemaakt. Deze aanbevelingen zijn in de tekst opgenomen en worden daar toegelicht. Aan het einde van dit advies worden zij gerecapituleerd.

Het tweede deel van het rapport bevat een bijlage bij dit advies. Hierin wordt in de vorm van een tabel een gedetailleerd overzicht gegeven van de wetgevingsimplicaties van het Verdrag. Met behulp van deze tabel wordt zo concreet mogelijk aangegeven in hoeverre de huidige Nederlandse regelgeving reeds aan het Verdrag voldoet en op welke punten aanpassingen nodig zullen zijn om het Verdrag te implementeren. In deze tabel worden tevens mogelijkheden aangegeven om het Verdrag te impliceren, zo veel mogelijk binnen de huidige structuur van de wetgeving. Gezien het veelomvattende karakter en de complexe structuur van het Verdrag is deze tabel omvangrijk geworden.

Werkwijze

Het onderzoek is op 15 oktober 2006 aangevangen. Op 13 december 2006, 19 januari en 31 januari 2007 zijn tussenrapportages voorgelegd aan de

verschillende betrokken departementen (V&W, SZW, VWS en Justitie). Met de reacties vanuit deze ministeries is in het vervolg van het onderzoek zo veel mogelijk rekening gehouden. Concept-eindrapporten zijn uitgebracht op 20 februari en 7 maart 2007.

Het eindrapport is ingediend op 17 maart 2007.

Samenstelling onderzoeksteam

Het advies is tot stand gebracht door een onderzoeksgroep van de afdeling Sociaal recht van de Universiteit Leiden, onder leiding van prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht, die als coördinator en eindredacteur optrad.

De overige onderzoekers waren in de eerste fase mr. B. Barentsen en mr. drs. J. Heinsius, beiden universitair docent Sociaal recht en S.R. Spoelder en K. de Haan, beiden junioronderzoekers bij de afdeling sociaal recht. Zij hebben ieder een deel van de rapportage voor hun rekening genomen. In de tweede fase is de uiteindelijke versie van het rapport tot stand gebracht door Heerma van Voss en Spoelder, tezamen met mw. mr. V.J.A. Sütő, advocaat bij Bird & Bird te Den Haag, gepromoveerd aan de Universiteit Leiden en daar thans aan verbonden als fellow van het E.M. Meijers Instituut voor rechtswetenschappelijk onderzoek,

Daarnaast heeft de Universiteit Leiden een interne klankbordgroep ingesteld, bestaande uit prof. mr. W.J.M. Voermans, hoogleraar Staats- en bestuursrecht aan de Universiteit Leiden en prof. mr. M.H. Claringbould, hoogleraar Zeerecht aan dezelfde universiteit en advocaat te Rotterdam. Deze klankbordgroep heeft waardevol commentaar geleverd op de tussenrapportages en enkele adviezen verstrekt.

Als adviseurs traden daarnaast op prof. mr. A.C. Hendriks, hoogleraar Gezondheidsrecht, voor de gezondheidsrechtelijke aspecten van het Verdrag en mr. W. Goemans, oud-medewerker van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat en promovendus op het gebied van het arbeidsrecht voor zeevarenden, voor de achtergronden van het internationale maritieme arbeidsrecht. Beiden hebben verschillende notities geschreven die van grote waarde zijn geweest voor het onderzoek.

Geschiedenis van het Verdrag

Totstandkoming van het Verdrag

Op 23 februari 2006 heeft de 94^e Internationale Arbeidsconferentie in Genève de 'Maritime Labour Convention 2006' aanvaard. In de Nederlandse vertaling wordt dit verdrag aangeduid als Maritiem arbeidsverdrag 2006, in dit rapport ook als het Verdrag.

Het Verdrag werd met algemene stemmen aangenomen bij vier onthoudingen. Meer dan 100 landen waren vertegenwoordigd. De delegaties bestonden uit vertegenwoordigers van zeevarenden, zeewerkgevers (reders) en nationale regeringen.

Het Verdrag wordt beschouwd als de 'vierde zuil' naast de drie verdragen van de Internationale Maritieme Organisatie (IMO), die betrekking hebben op de veiligheid van mensenlevens op zee (SOLAS), de normen voor zeevarenden voor opleiding, diplomering en wachtdienst (STCW) en het voorkomen van verontreiniging door schepen (MARPOL). Het Verdrag bevat een compilatie en modernisering van een reeks oudere verdragen van de IAO, die gedeeltelijk door Nederland zijn geratificeerd. Het is de bedoeling aan te sluiten bij de structurele veranderingen in de bedrijfstak scheepvaart en het internationale karakter daarvan, de bekrachtiging van de verdragen te vergemakkelijken en de handhaving te verbeteren door aan te sluiten bij de standaarden van de IMO. Daartoe is gekozen voor een Verdrag waarin de normen principieel worden vastgelegd, maar flexibiliteit wordt gelaten in de wijze waarop deze worden toegepast.

Het Verdrag zal in werking treden 12 maanden nadat 30 leden van de IAO het hebben geratificeerd met in totaal 33% van het wereld-bruto-scheepstonnage (art. VIII lid 3 Verdrag). Voor elk lid van de IAO dat het Verdrag ratificeert, treedt het Verdrag vervolgens 12 maanden na de ratificatie in werking.

Vervanging van oudere Verdragen

Het Verdrag vervangt de volgende 36 oudere maritieme IAO-verdragen (art. X Verdrag). De vet gedrukte verdragen zijn door Nederland bekrachtigd.

- Verdrag betreffende de minimumleeftijd (arbeid op zee), 1920 (Nr. 7)
- Verdrag betreffende de werkloosheidsuitkering (schipbreuk), 1920 (Nr. 8)
- Verdrag betreffende plaatsing van zeelieden, 1920 (Nr. 9)
- **Verdrag betreffende het geneeskundig onderzoek van kinderen en jeugdige personen werkzaam aan boord van schepen, 1921 (Nr. 16)**
- **Verdrag betreffende de arbeidsovereenkomst van schepelingen, 1926 (Nr. 22)**
- Verdrag betreffende repatriëring van schepelingen, 1926 (Nr. 23) Verdrag betreffende de minimeisen van beroepsbekwaamheid van kapiteins en officieren ter koopvaardij, 1936 (Nr. 53)
- Verdrag betreffende betaald verlof (arbeid op zee), 1936 (Nr. 54)
- Verdrag betreffende aansprakelijkheid van reders (ziekte en ongeval zeelieden), 1936 (Nr. 55)
- Verdrag betreffende ziekteverzekering van zeelieden, 1936 (Nr. 56)
- Verdrag betreffende de arbeidsduur aan boord en de bemanningssterkte, 1936 (Nr. 57)
- (herzien) Verdrag betreffende de minimumleeftijd (arbeid op zee), 1936 (Nr. 58)
- **Verdrag betreffende de voeding en de daarmee verband houdende verzorging (bemanning van schepen), 1946 (Nr. 68)**
- **Verdrag inzake het diploma van bekwaamheid als scheepskok, 1946 (Nr. 69)**
- Verdrag betreffende de sociale zekerheid van zeelieden, 1946 (Nr. 70)
- Verdrag betreffende vakantie met behoud van loon voor zeelieden, 1946 (Nr. 72)
- **Verdrag betreffende het geneeskundig onderzoek van zeelieden, 1946 (Nr. 73)**
- **Verdrag inzake bewijzen van bekwaamheid als volmatroos, 1946 (Nr. 74)**
- Verdrag betreffende de huisvesting van de bemanning aan boord van schepen, 1946 (Nr. 75)
- Verdrag betreffende de lonen, de arbeidsduur aan boord en de bemanningssterkte, 1946 (Nr. 76)
- Verdrag betreffende de vakantie met behoud van loon van zeelieden (herzien), 1949 (Nr. 91)
- **Verdrag betreffende de huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (herzien), 1949 (Nr. 92)**
- Verdrag betreffende de lonen, de arbeidsduur aan boord en de bemanningssterkte (herzien), 1949 (Nr. 93)
- Verdrag betreffende de lonen, de arbeidsduur aan boord en de bemanningssterkte (herzien), 1958 (Nr. 109)
- **Verdrag betreffende de huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (aanvullende bepalingen), 1970 (Nr. 133)**
- Verdrag betreffende het voorkomen van ongevallen bij zeevarenden, 1970 (Nr. 134)

- **Verdrag betreffende de continuering van werkgelegenheid voor zeevarenden, 1976 (Nr. 145)**
- **Verdrag betreffende jaarlijks verlof met behoud van loon voor zeevarenden, 1976 (Nr. 146)**
- **Verdrag betreffende minimumnormen op koopvaardischepen, 1976 (Nr. 147)**
- **Protocol van 1996 bij het Koopvaardijverdrag (minimumnormen), 1976 (Nr. 147)**
- Verdrag betreffende het welzijn van zeevarenden, 1987 (Nr. 163)
- Verdrag betreffende de bescherming van de gezondheid en de medische zorg, 1987 (Nr. 164)
- Verdrag betreffende de sociale zekerheid van zeevarenden (herzien), 1987 (Nr. 165)
- Verdrag betreffende de repatriëring van zeevarenden (herzien), 1987 (Nr. 166)
- Arbeidsinspectieverdrag zeevarenden, 1996 (Nr. 178)
- Verdrag betreffende werving van en arbeidsbemiddeling voor zeevarenden, 1996 (Nr. 179)
- **Verdrag betreffende de werktijden van zeevarenden en de bemanning van schepen, 1996 (Nr. 180)**

Daarnaast heeft Nederland nog de volgende maritieme IAO-verdragen bekrachtigd:

- Verdrag betreffende aanduiding gewicht op stukken vervoerd per schip, nr. 27 (1929)
- Verdrag betreffen de pensioenen zeelieden, nr. 71 (1946)

Eén van de redenen waarom nog een groot aantal met name recente verdragen nog niet door Nederland is geratificeerd, is dat ervan is afgezien om ratificatie na te streven toen duidelijk werd dat het onderhavige Verdrag werd voorbereid dat voorziet in een codificatie van nagenoeg alle verdragen.

Structuur van het Verdrag

Doelstelling van het Verdrag

Het Verdrag heeft volgens de toelichting drie onderliggende doelen:

- a. het neerleggen in de artikelen en voorschriften van een gedegen reeks rechten en beginselen;
- b. het, door middel van de Code, voorzien in een grote mate van flexibiliteit in de wijze waarop Leden die rechten en beginselen implementeren en
- c. er, door middel van Titel 5, voor zorg dragen dat de rechten en beginselen naar behoren worden nageleefd en gehandhaafd.

De drie delen van het Verdrag

Het Verdrag bevat drie verschillende, maar aan elkaar gerelateerde delen: de artikelen, de voorschriften en de Code.

De artikelen bevatten de Algemene verplichtingen (artikel I tot en met XVI). Daarna zijn de voorschriften en de Code verdeeld over vijf titels.

Volgens de – niet bindende – toelichting bij het Verdrag omvatten de artikelen en voorschriften de basisrechten, -beginselen en -verplichtingen van de landen die het Verdrag bekrachtigen. De artikelen en voorschriften kunnen uitsluitend worden gewijzigd door de Internationale Arbeidsconferentie in het kader van artikel 19 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie (zie artikel XIV van het Verdrag).

De Code bevat de nadere invulling van de uitvoering van de voorschriften. De Code bestaat uit Deel A (dwingende Normen) en Deel B (niet-dwingende Leidraden). De Code kan worden gewijzigd door middel van de vereenvoudigde procedure vervat in artikel XV van het Verdrag. Aangezien de Code betrekking heeft op de nadere invulling van de uitvoering mogen wijzigingen hiervan de algemene reikwijdte van de artikelen en voorschriften niet te buiten gaan.

De voorschriften en de Code zijn onderverdeeld in algemene gebieden onder vijf titels:

- *Titel 1:* Minimumvereisten voor zeevarenden om op een schip te mogen werken
- *Titel 2:* Arbeidsvoorwaarden
- *Titel 3:* Huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering
- *Titel 4:* Bescherming van de gezondheid, medische zorg, welzijn en socialezekerheidsbescherming
- *Titel 5:* Naleving en handhaving

Elke titel bevat groepen bepalingen die betrekking hebben op een bepaald

recht of beginsel (of handhavingsmaatregelen in Titel 5), met bijbehorende nummering. De eerste groep in Titel 1 bestaat bijvoorbeeld uit Voorschrift 1.1, Norm A1.1 en Leidraad B1.1 met betrekking tot de minimumleeftijd.

Flexibiliteit bij de implementatie

De flexibiliteit ten aanzien van de uitvoering van het Verdrag biedt twee mogelijkheden.

De eerste mogelijkheid is dat waar nodig (zie artikel VI, derde lid), de gedetailleerde vereisten van Deel A van de Code worden uitgevoerd door middel van wezenlijke gelijkwaardigheid (zoals omschreven in artikel VI, vierde lid).

De tweede mogelijkheid voor flexibiliteit bij de uitvoering behelst de formulering van de verplichte vereisten van tal van bepalingen in Deel A op een meer algemene wijze, waardoor meer ruimte overblijft voor de invulling van de precieze maatregelen die op nationaal niveau moeten worden genomen.

In dergelijke gevallen wordt een leidraad voor de uitvoering gegeven in het niet-dwingende Deel B van de Code. Op deze wijze kunnen landen die het Verdrag hebben bekrachtigd, zich vergewissen van het type maatregelen dat van hen kan worden verwacht uit hoofde van de overeenkomstige algemene verplichting in Deel A, alsmede welke maatregelen niet noodzakelijkerwijs vereist zijn. Norm A4.1 verlangt bijvoorbeeld dat er op alle schepen directe toegang moet zijn tot de benodigde geneesmiddelen voor medische zorg aan boord (lid 1, onderdeel b) en dat er een scheepsapotheek aanwezig is (lid 4, onderdeel a). De vervulling te goeder trouw van deze laatste verplichting houdt duidelijk meer in dan het eenvoudigweg op elk schip aan boord hebben van een scheepsapotheek. In de overeenkomstige Leidraad B4.1.1 (lid 4) wordt nader aangegeven wat nodig is om ervoor zorg te dragen dat de inhoud van de apotheek naar behoren wordt bewaard, gebruikt en bijgehouden.

Status van de leidraden (deel B)

De landen die het Verdrag hebben bekrachtigd, zijn niet gebonden aan de desbetreffende leidraad en, zoals aangegeven in de bepalingen in Titel 5 inzake controle door de havenstaat, hebben inspecties uitsluitend betrekking op de bindende vereisten van het Verdrag (artikelen, voorschriften en de normen in Deel A).

Van deze landen wordt evenwel uit hoofde van artikel VI, tweede lid, verlangd dat zij zich voldoende vergewissen van de nakoming van hun verantwoordelijkheden ingevolge Deel A van de Code op de in Deel B voorziene wijze. Indien een land, na zorgvuldige bestudering van de desbetreffende leidraden, besluit te voorzien in andere regelingen om te waarborgen dat de inhoud van de scheepsapotheek - om het hierboven

gegeven voorbeeld te volgen - naar behoren wordt bewaard, gebruikt en bijgehouden als vereist door de Norm in Deel A, is dat aanvaardbaar. Door de aanwijzingen in Deel B te volgen kan het betrokken land alsmede de instanties van de IAO die verantwoordelijk zijn voor de toetsing van de uitvoering van internationale arbeidsverdragen er aan de andere kant zonder meer zeker van zijn dat de regelingen waarin het land heeft voorzien volstaan voor de nakoming van de verplichtingen ingevolge Deel A waarop de Leidraad betrekking heeft.

Deze uitgangspunten zijn vastgelegd in artikel VI van het Verdrag. Hierin is het volgende bepaald:

1. De voorschriften en de bepalingen van Deel A van de Code zijn dwingend. De bepalingen van Deel B van de Code zijn niet dwingend.
2. Elk Lid verplicht zich ertoe de in de voorschriften vervatte rechten en beginselen te eerbiedigen en elk voorschrift te implementeren op de in de overeenkomstige bepalingen van Deel A van de Code genoemde wijze. Bovendien moet het Lid bij de nakoming van zijn verplichtingen de nodige aandacht schenken aan de manier die wordt geboden in deel B van de Code.
3. Een Lid dat niet in staat is de rechten en beginselen op de in Deel A van de Code vervatte wijze te implementeren, kan, tenzij in dit Verdrag uitdrukkelijk anders is bepaald, Deel A implementeren door middel van bepalingen in zijn regelgeving of andere maatregelen die wezenlijk gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van Deel A.
4. Voor het enkele doel van het derde lid van dit artikel worden alle wetten, regelgevingen, collectieve overeenkomsten of andere uitvoeringsmaatregelen, in de context van dit Verdrag, aangemerkt als zijnde wezenlijk gelijkwaardig, indien het Lid ervan overtuigd is dat:
 - a. deze bevorderlijk zijn voor het volledig realiseren van het algemene doel van de bepaling of bepalingen van Deel A van de desbetreffende Code; en
 - b. hiermee uitvoering wordt gegeven aan de bepaling of bepalingen van Deel A van de desbetreffende Code.

Algemene aspecten van de implementatie

Implementatie Deel B

Als gevolg van de hierboven omschreven structuur van het Verdrag, is een gewichtig vraagstuk voor de implementatie in hoeverre deel B van de Code (de leidraden in het Verdrag) ook daadwerkelijk dient te worden geïmplementeerd. In deze heeft de wetgever een betrekkelijk grote beleidsvrijheid. Deze vrijheid wordt begrensd door

- het feit dat de in deel B geboden mogelijkheid van uitvoering in overweging dient te worden genomen
- het feit dat bij het volgen van deel B zekerheid bestaat dat de uitvoering ook in de ogen van de toezichthoudende instanties in elk geval correct zal worden geacht.

Om deze reden heeft het onderzoeksteam ook ten aanzien van deel B onderzocht in hoeverre de huidige Nederlandse regelgeving hieraan voldoet.

Daarbij doen zich met name twee mogelijkheden voor:

- In sommige gevallen is een Leidraad bijzonder gedetailleerd en zou het weinig zin hebben om op dat niveau aan te geven hoe de implementatie moet plaatsvinden. In dat geval wordt in de tabel aangegeven dat op detailniveau uitwerking nodig is.
- In sommige andere gevallen betreft een Leidraad materie die nog in het geheel niet in Nederland is geregeld. In dat geval kon worden volstaan met de mededeling dat deze Leidraad dient te worden geïmplementeerd en op welk niveau van regelgeving dat moet gebeuren of in welke regeling implementatie zou kunnen plaatsvinden. Bij implementatie van deze bepalingen zou dan in principe de woordelijke tekst van de bepalingen kunnen worden gevolgd, tenzij de bewoordingen van het Verdrag moeten worden aangepast om te passen in het Nederlandse stelsel.

De passages in de Bijlage die betrekking hebben op deel B van de Code zijn bijgevolg soms beknopter dan die met betrekking tot de artikelen en deel A. Voorts is dit onderdeel van de bijlage cursief gedrukt, zodat dit eenvoudig is te onderscheiden van de (zonder meer) bindende delen van het Verdrag. Daar waar een kwestie nog niet in Nederland is geregeld is bij deel A in de rechterkolom steeds aangegeven 'Moet worden geregeld', terwijl bij deel B in zulke gevallen is vermeld: 'Kan worden geregeld'. Ook met deze woordkeuze wordt het verschil tussen deel A en deel B aangegeven.

In welke mate bij de implementatie van het Verdrag deel B van de Code dwingend zal moeten worden voorgeschreven, is een beleidsvraag. In sommige gevallen ligt het voor de hand dat dit wel gebeurt, bijvoorbeeld omdat de materie reeds (op dit detailniveau) is geregeld of omdat de regering de regeling van deze kwesties op de manier van deel B van groot belang acht. In andere gevallen kan behoefte bestaan aan afwijking of de mogelijkheid daartoe. De wijze waarop dit dan wordt geregeld is eveneens

een kwestie van beleid. In bepaalde gevallen zou kunnen worden overwogen om over het antwoord op deze beleidsvraag de sociale partners in de sector te consulteren.

Aanbeveling 1

Bepaal een beleid ten aanzien van de vraag welke onderdelen van deel B van de Code in elk geval verplicht dienen te worden gesteld.

Aanbeveling 2

Voer overleg met de sociale partners in de sector zeevaart over het al dan niet verplicht stellen van die onderdelen van deel B van de Code die de regering niet bij voorbaat verplicht wil stellen.

In de gevallen waarin deel B van de Code niet in de vorm van bindende regelgeving wordt verplicht gesteld, valt te overwegen om deze als 'geautoriseerde optie' te verwerken in de memorie van toelichting bij een wet (of in de toelichting bij een lagere regeling) over deze materie. De betrokken partij kan er dan zelf voor kiezen om de desbetreffende leidraad toe te passen, dan wel een andere vorm van uitvoering te kiezen, die een groter risico meebrengt dat niet wordt voldaan aan de norm. Ook de Nederlandse rechter kan bij de interpretatie van de uitvoeringsregelgeving dan mede toetsen met behulp van de leidraad, zonder dat deze volledig bindend is, dus in de geest van het Verdrag.

Aanbeveling 3

Voer het instrument van de 'geautoriseerde optie' in voor daarvoor in aanmerking komende onderdelen van deel B van de Code.

Structuur van de implementatiewetgeving

Een volgende beleidsvraag betreft de structuur van de Nederlandse regelgeving. Deze is thans versnipperd over diverse wetten en lagere regelgeving. Dat is een historisch gegroeide situatie. Evenals de IAO-normering zelf, is de Nederlandse regelgeving op dit gebied in gedeelten tot stand gekomen. Als gevolg daarvan loopt de structuur van de Nederlandse regelgeving sterk uiteen met die van het Verdrag. Daardoor is het soms lastig om te bezien welke bepalingen van welke wet of lagere regelgeving correspondeert met welke bepaling van het Verdrag. Ook wordt veelal een verschillende terminologie gehanteerd, waarop hieronder apart nader zal worden ingegaan.

De belangrijkste Nederlandse wetgeving op het terrein van het Verdrag bestaat momenteel uit de volgende onderdelen:

- Wetboek van Koophandel en Schepelingenbesluit: regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepelingen
- Schepenwet en Schepenbesluit: basis voor de Inspectie Verkeer en Waterstaat
- Zeevaartbemanningswet: regeling van de eisen aan samenstelling en opleiding van de bemanning

- Arbeidstijdenbesluit Vervoer: regeling van de arbeids- en rusttijden in onder meer de scheepvaart
- Arbeidsomstandighedenbesluit: regeling van de arbeidsomstandigheden in onder meer de scheepvaart
- Waadi en Besluit arbeidsbemiddeling: regeling van arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Door deze situatie bestaat er geen wet die in het algemeen ter implementatie van het Verdrag kan dienen. Bepaalde onderdelen van het Verdrag die niet onder de bovengenoemde zes complexen van regelgeving valt, zijn moeilijk in te delen in bestaande wetgeving. Dit geldt bijvoorbeeld voor de regelingen voor werk- en leefomstandigheden en klachtenprocedures. Er zal dus in elk geval nieuwe wetgeving tot stand moeten worden gebracht voor de implementatie van nieuwe onderdelen.

Voor de opzet van de implementatiewetgeving zien wij drie beleidsopties:

Optie 1 - Implementatie in één nieuwe wet

Optie 2 - Aanpassing van de bestaande wetten, waarbij nieuwe elementen worden ingevoegd in een verruimde Zeevaartbemanningwet

Optie 3 – Aanpassing van de bestaande wetten, waarbij een aparte nieuwe wet wordt ingevoerd voor nieuwe onderdelen

Hieronder wordt eerst de inhoud van de drie opties nader beschreven en vervolgens de voor- en nadelen van elke optie besproken.

Optie 1 - Implementatie in één nieuwe wet

Deze methode is bijvoorbeeld door Noorwegen toegepast in de vorm van een Maritieme Code.¹ Ook is in Duitsland besloten dat het Verdrag door een omvattende nieuwe Wet arbeid zeevaart zal worden geïmplementeerd.² Voor Nederland zou deze optie meebrengen de invoering van een nieuwe wet met als door ons gekozen, voorlopige werktitel 'Wet arbeid zeevarenden'. Hierin zou de Zeevaartbemanningwet of onderdelen daarvan kunnen worden opgenomen. Tevens zou op basis van deze wet een uitvoeringsbesluit, met als door ons gekozen, voorlopige werktitel 'Besluit arbeid zeevarenden' tot stand moeten worden gebracht.

In deze optie zouden ook de onderdelen over de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepelingen uit het Wetboek van Koophandel worden gelicht en ondergebracht in de nieuwe wet. De relatie met titel 7.10 BW zou daarbij moeten worden aangegeven. De inhoud van het Schepelingenbesluit zou onderdeel worden van het Besluit arbeid zeevarenden.

¹ Maritime Act of 24 June 1994, No. 39. Geciteerd uit Norwegian Maritime Directorate, *Excerpts from The Norwegian Ship Control Legislation*, Oslo: Elanders Publishing AS 1998.

² Mededeling van Dr. Jan Dirks, Federal Ministry of Transport, Building and Housing.

De onderdelen over zeescheepvaart uit het Arbeidsomstandighedenbesluit, het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, alsmede het Besluit arbeidsbemiddeling zouden worden overgeheveld naar het Besluit arbeid zeevarenden. Alleen ten aanzien van de Schepenwet achten wij aanpassing niet noodzakelijk. Gezien het feit dat het hier een Rijkswet betreft, is aanpassing ook een gecompliceerd proces, zodat wij adviseren de Schepenwet niet te wijzigen en de uitvoering van het Verdrag door middel van andere wetten te realiseren.

Optie 2 – Aanpassing van de bestaande wetten, waarbij nieuwe elementen worden ingevoegd in een verruimde Zeevaartbemanningswet

In deze optie blijven de onderwerpen die thans zijn geregeld bij of krachtens het Wetboek van Koophandel, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet en de Waadi buiten een nieuwe wet. De Zeevaartbemanningswet wordt vervangen door een nieuwe wet, ook hier met als door ons gekozen, voorlopige werktitel 'Wet arbeid zeevarenden' die zowel de regelingen bevat die thans in de Zeevaartbemanningswet voorkomen, als al het overige wat op grond van het Verdrag - buiten de genoemde algemene wetten - moet worden geïmplementeerd. Op grond van deze wet zou eveneens een uitvoeringsbesluit met als door ons gekozen, voorlopige werktitel 'Besluit arbeid zeevarenden' moeten worden vastgesteld.

Ervan uitgaande dat de bepalingen uit het Wetboek van Koophandel in hun aangepaste vorm hun plaats zullen vinden in het Burgerlijk Wetboek, wordt dit in deze optie de vindplaats van de civielrechtelijke regels die voortvloeien uit het Verdrag (grotendeels geregeld in titel 2 van het Verdrag). Daarnaast zou de nieuwe Wet arbeid Zeevarenden de publiekrechtelijke regels bevatten (grotendeels geregeld in titel 1, 3 en 4 van het Verdrag), met uitzondering van die betreffende de arbeidsomstandigheden, de arbeidstijden en de arbeidsbemiddeling.

Optie 3 – Aanpassing van de bestaande wetten en een aparte nieuwe wet voor nieuwe onderdelen

Deze optie is identiek aan optie 2, met dien verstande dat nieuwe onderwerpen van regelgeving niet worden opgenomen in een nieuwe wet ter vervanging van de Zeevaartbemanningswet, maar in een aparte nieuwe wet. Hierdoor blijven de thans bestaande wetten zo veel mogelijk in tact.

Voor- en nadelen van de drie opties

Het voordeel van optie 1 is dat alle specifieke regelgeving met betrekking tot de arbeid van zeevarenden in één wet bij elkaar is te vinden. Het bestaande recht op dit gebied is in verschillende, los van elkaar staande en dikwijls slecht harmoniërende wetten geregeld. Met het samenbrengen daarvan wordt voorzien in een heldere en transparante wetgeving, hetgeen het werk van degenen die op dit rechtsgebied werkzaam zijn, zal vereenvoudigen.

Daarnaast kan bij de inrichting van de wet de structuur van het Verdrag worden gevolgd. Dit biedt het voordeel dat de corresponderende bepalingen eenvoudig te traceren zijn. Dit is nuttig voor een efficiënte implementatie van het Verdrag en voor rapportages over en toezicht op de naleving van het Verdrag. Daarnaast biedt dit voordelen met het oog op toekomstige wijzigingen van de Code. De Code kan immers volgens een speciale, eenvoudige procedure relatief gemakkelijk worden gewijzigd. Het doorvoeren van dergelijke wijzigingen in de nationale wetgeving zal aanmerkelijk eenvoudiger zijn, indien de structuur van deze wetgeving parallel loopt aan die van het Verdrag. In de nieuwe wet zou ook voor de formulering van begrippen en voor het handavingsinstrumentarium slechts eenmaal een regeling behoeven te worden getroffen.

Ten aanzien van de verhouding tussen publiek- en privaatrechtelijke regelgeving kan nog worden opgemerkt, dat het Verdrag ten aanzien van de handhaving geen onderscheid maakt tussen deze twee typen regelgeving. Dit brengt mee dat de staat het gehele Verdrag moet handhaven, zij het dat onderscheiden wordt naar de verplichtingen van de vlaggestaat en die van de havenstaat. Dit brengt mee dat de reder, anders dan in het huidige systeem, de regels die voortvloeien uit het Verdrag ook dient toe te passen op zeevarenden die werkzaam zijn op zijn schip onder een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht. In een omvattende wet, zoals voorzien in de eerste beleidsoptie, kan deze handhavingstaak op samenhangende wijze worden vormgegeven. Voor zover nodig kan daarin ook worden aangegeven dat regelingen van privaatrechtelijke aard eveneens onder publiekrechtelijk toezicht vallen of ten aanzien van buitenlandse schepen en arbeidsverhoudingen naar buitenlands recht in Nederlandse havens worden gehandhaafd. De huidige splitsing tussen een gescheiden civielrechtelijke en publiekrechtelijke regelgeving sluit minder goed aan bij de opzet van het Verdrag. Reeds thans vindt een vermenging tussen privaatrecht en publiekrecht plaats doordat in het Wetboek van Koophandel een publiekrechtelijk certificeringssysteem voorkomt. Het ligt dan meer voor de hand beide onderwerpen in één gezamenlijke wet te regelen. Het samen voorkomen van zowel privaatrechtelijke als publiekrechtelijke regels in één wet is in het sociaal recht niet ongebruikelijk. Als voorbeeld kunnen dienen de Arbeidstijdenwet en de Wet Melding Collectief Ontslag.

Als mogelijk nadeel zou kunnen worden gezien dat een geheel nieuwe wet moet worden ontworpen. Wij verwachten echter niet dat dit meer werk zal meebrengen dan het aanpassen van alle bestaande wetten. Bij het door ons uitgevoerde onderzoek is gebleken, dat het interpreteren van de relevante bepalingen in de verschillende wetten, ook en juist in hun onderlinge relatie, een complexe arbeid vormt. Daarbij komt dat de inpassing in de huidige structuur juist daarom vaak ingewikkeld zal zijn, omdat de Nederlandse wet een andere opbouw en inrichting heeft dan het Verdrag. Het met een schone lei ontwerpen van een nieuwe wet zal in een aantal opzichten wetstechnisch eenvoudiger zijn, waarbij dan een groot deel van de bestaande bepalingen op dit gebied eenvoudig zou kunnen worden geschrapt.

Een ander mogelijk nadeel zou kunnen liggen in het feit dat de regels over de arbeidsovereenkomsten van zeevarenden niet meer worden geregeld in een civielrechtelijke wet. Die over de arbeidsomstandigheden, de arbeidstijden en

de arbeidsbemiddeling worden in deze optie niet meer geregeld in het hetzelfde regelgevingscomplex waarin deze materies voor andere sectoren worden geregeld. Betoogd zou kunnen worden dat de algemene codificaties van deze onderwerpen zouden worden doorbroken voor sectorspecifieke wetgeving. Hier staat echter tegenover dat de bedoelde regelingen ook in het kader van de algemene wetgeving op deze terreinen een zeer bijzondere regeling vormt, die in omvang en structuur afwijkt van de algemene bepalingen. De desbetreffende onderdelen van het Wetboek van Koophandel en het Arbeidsomstandighedenbesluit wijken sterk af van de algemene regeling van resp. de arbeidsovereenkomst in het BW en de arbeidsomstandigheden voor andere sectoren. Het Arbeidstijdenbesluit vervoer en het Besluit Arbeidsbemiddeling kennen mede om die reden reeds een aparte regeling (het eerste samen met andere vervoerssectoren). Op dit punt hebben deze codificaties dus al een enigszins gewrongen karakter. Daarbij komt dat een omvattende regeling van de arbeid in de zeevaart eveneens een vorm van codificatie vormt, waarbij voor betrokkenen de eenvoud wordt verhoogd. Bovendien zullen de algemene bepalingen van het burgerlijk recht, de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en de Waadi ook in deze sector van toepassing blijven, voor zover zij verenigbaar zijn met het Verdrag.

Ten slotte kan worden gemeld dat de huidige wetgeving ressorteert onder de verantwoordelijkheid van verschillende departementen. Het is met name voor de Ministeries van Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom noodzakelijk om enige deskundigheid te behouden op het gebied van de zeescheepvaart, waar die voor het overige bij het departement van Verkeer en Waterstaat is verzameld. Voor een doeltreffende uitvoering en optimale ontwikkeling van expertise, is het eveneens eenvoudiger om alle wetgeving op het gebied van de scheepvaart zo veel mogelijk onder de primaire verantwoordelijkheid van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat te brengen.

In de tweede beleidsoptie is ervoor gekozen om alleen de publiekrechtelijke zeevaartwetgeving te codificeren. Dit brengt mee dat de Zeevaartbemanningswet wordt vervangen door een veel bredere wet die het gehele Verdrag omvat. Een goed argument om de Zeevaartbemanningswet opnieuw te redigeren, ligt in het feit dat deze op details grote verschillen vertoont met de corresponderende bepalingen van het Verdrag.

Deze wet is thans reeds zeer onoverzichtelijk en zal door een nieuwe aanpassing aan het Verdrag nog meer het karakter krijgen van een lappendeken. Doordat de structuur van de wet sterk afwijkt van die van het Verdrag, vormt het per bepaling een puzzel om uit te vinden of aan het Verdrag wordt voldaan. Soms dienen daarbij diverse bepalingen in onderling verband te worden vergeleken om tot een juiste uitkomst te komen.

Wij bevelen daarom bij een eventuele keuze voor deze beleidsoptie aan om de wet geheel opnieuw op te zetten en aan te passen aan structuur en begrippen van het Verdrag.

Het nadeel dat een geheel nieuwe wet arbeidsintensiever zou kunnen zijn is hierboven bij de eerste optie reeds besproken en van tegenargumenten voorzien.

De derde beleidsoptie betreft het zo veel mogelijk aanpassen van bestaande wetten en slechts tot stand brengen van nieuwe wetgeving voor zover de bestaande wetgeving geen ruimte biedt voor noodzakelijke nieuwe bepalingen. De voor- en nadelen zijn in omgekeerde zin dezelfde als hierboven besproken bij met name de eerste beleidsoptie. Het voordeel zou kunnen zijn dat er al een structuur is waarbij kan worden aangesloten. Het nadeel is dat deze structuur sterk versnipperd is en afwijkt van die van het Verdrag.

De verschillende argumenten tegen elkaar afwegende zou onze voorkeur uitgaan naar de eerste beleidsoptie. Indien deze niet zou worden gevolgd, bevelen wij de tweede beleidsoptie aan boven de derde beleidsoptie. De eerste optie heeft als voordeel dat nauw kan worden aangesloten bij de tekst van het Verdrag. Dit garandeert in hogere mate de juiste implementatie van het Verdrag. Dit laatste is ook de reden waarom deze wijze van wetgeving (het zo nauw mogelijk aansluiten bij de internationale regeling) in toenemende mate wordt gevolgd bij de implementatie van EG-recht. Mede doordat het Verdrag een alomvattende codificatie vormt, zou dit het ideale moment zijn om voor zo'n nieuw gestructureerde wet te kiezen. Toekomstige wijzigingen van de Code zullen veel eenvoudiger kunnen worden geïmplementeerd. Deze optie past ook in de filosofie van het overheidsproject 'Beter geregeld'. De inspanning die nodig zal zijn om deze nieuwe wet te realiseren, taxeren wij niet bij voorbaat als hoger dan die nodig zal zijn om de derde beleidsoptie uit te voeren.

Aanbeveling 4a

Kies bij de implementatie van het Verdrag voor de invoering van een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, die in beginsel alle uit het Verdrag voortvloeiende rechtsregels omvat.

Aanbeveling 4b

Kies, indien aanbeveling 4a niet zou worden gevolgd, bij de implementatie van het Verdrag voor de invoering van een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, die ten minste alle uit het Verdrag voortvloeiende rechtsregels omvat, die thans onder het Ministerie van Verkeer en Waterstaat ressorteren.

De regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepelingen

Ook de regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepelingen in het Wetboek van Koophandel heeft een gecompliceerde structuur.

Deze omvat een aparte regeling voor de schepeling en één voor de kapitein, die ten dele dezelfde materie regelt. Daarnaast is een deel van de bepalingen van titel 7.10 BW over de arbeidsovereenkomst van toepassing op deze beide werknemers, terwijl de toepassing van andere bepalingen uit deze titel is uitgesloten. Welke bepalingen uit titel 7.10 BW wel en niet toepasselijk zijn, verschilt weer voor schepelingen en kapitein.

In de huidige regeling gelden voor de kapitein veelal dezelfde bepalingen als voor de schepelingen, echter met een aantal hele en halve uitzonderingen, gedeeltelijke van toepassing verklaringen en de nodige 'dubbele' bepalingen

(zowel één voor de kapitein als één voor de schepeling). Dit bemoeilijkt het raadplegen van de wettekst onnodig en komt de structuur niet ten goede. Het geheel doet rommelig aan.

Zo is er de bepaling van artikel 390 WvK, waarin een aantal artikelen, dat van toepassing is op de schepeling, tevens van toepassing wordt verklaard op de kapitein. Men zou, ex negativo, menen dat de in dit artikel niet genoemde bepalingen dus niet van toepassing zijn. Dat dit niet zonder meer kan worden aangenomen, blijkt uit een bepaling als neergelegd in artikel 381 WvK, waar artikel 414 WvK (verlof) ook van overeenkomstige toepassing op de kapitein wordt verklaard.

Een voorbeeld van een bepaling die voor de kapitein vrijwel gelijklopend is als die voor de schepeling, betreft de toepasselijkheid van het Burgerlijk Wetboek op de arbeidsovereenkomst van deze beide zeevarenden. Voor de kapitein is hieromtrent opgenomen artikel 375 WvK, voor de schepeling artikel 397. Behalve het begrip 'kapitein' in artikel 375 verschilt dit artikel inhoudelijk niets van artikel 397 (waar in plaats van 'kapitein' 'schepeling' staat).

Een voorbeeld van een niet overtuigende splitsing van toepasselijke en niet toepasselijke bepalingen uit het WvK op de kapitein vormt artikel 400 WvK, waarin is opgenomen welke bepalingen een arbeidsovereenkomst tussen de zeewerkgever en schepeling ten minste dient te bevatten. Deze bepaling is (zie art. 390 WvK) niet van toepassing op de kapitein. Voor zijn arbeidsovereenkomst moet teruggevallen worden op de niet voldoende parallelle bepaling in Boek 7 BW (art. 655). Het Verdrag schrijft evenwel de eisen, neergelegd in art. 400 WvK eveneens voor ten behoeve van de kapitein.

Een vierde voorbeeld vormt de Norm, dat zeevarenden inclusief kapitein, op eenvoudige wijze duidelijke informatie over hun arbeidsvoorwaarden kunnen krijgen (Norm A 2.1.1 sub d Verdrag). Op zichzelf kent het Wetboek van Koophandel bepalingen die voldoen, doch deze zijn niet van toepassing op de kapitein.

De bepalingen in het Wetboek van Koophandel zullen in elk geval ingrijpend moeten worden aangepast aan die van het Verdrag.

Het Verdrag maakt in beginsel geen onderscheid tussen de rechtspositie van kapitein en schepelingen, maar hanteert het algemene begrip 'zeevarenden'. Dit begrip is ruimer dan de combinatie van kapiteins en schepelingen, en omvat ook andere opvarenden die werkzaam zijn op het schip. Ook om die reden is een splitsing van de regeling van de arbeidsovereenkomst in de twee categorieën 'kapitein' en 'schepeling' niet langer gewenst. Er zou dan immers nog een derde regeling voor de categorie 'overige zeevarenden' moeten worden toegevoegd, hetgeen de complexiteit nog groter zou maken.

Het ligt voor de hand in dit kader de regelingen voor schepeling en kapitein samen te voegen voor zover het de normen van dit Verdrag betreft, nu het Verdrag deze beide vat onder dezelfde noemer van zeevarenden, waaronder ook andere zeevarenden moeten worden begrepen.

Theoretisch zou het Wetboek van Koophandel ook in die zin kunnen worden aangepast dat de afzonderlijke bepalingen voor schepeling en kapitein alle voldoen aan het Verdrag, waarbij dan ook nog nieuwe bepalingen voor andere zeevarenden zouden worden ingevoerd. Dit zal leiden tot herschrijving, aanpassing en schrapping op veel verschillende plaatsen. Wij adviseren echter te kiezen voor een uniforme regeling voor alle zeevarenden. Deze zal een grote vereenvoudiging van de bepalingen die thans in het Wetboek van Koophandel zijn opgenomen meebrengen. Alleen daar waar afwijkende regels gewenst zijn, zoals waar het betreft de regeling van bevoegdheden en eigen verantwoordelijkheden van de kapitein, zouden

aparte regels dienen te worden gehandhaafd. Deze laatste zouden uiteindelijk zeer wel in boek 8 BW geregeld kunnen worden.

Aanbeveling 5

Hef het onderscheid voor de regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepeling in beginsel op. Ontwerp een nieuwe, samenhangende regeling voor de arbeidsovereenkomst van zeevarenden, waarbij alleen eventuele afwijkende regels voor kapitein en schepeling in aparte bepalingen worden opgenomen.

Wetboek van Koophandel en Burgerlijk Wetboek

De regeling van de arbeidsovereenkomsten voor zeevarenden is thans te vinden in het Wetboek van Koophandel.

Zoals hierboven al werd aangegeven, zal deze regeling als gevolg van de implementatie van het Verdrag ingrijpend dienen te worden gemoderniseerd. In de eerste plaats zou daarbij het onderscheid tussen kapitein en schepelingen grotendeels dienen te worden afgeschaft.

Daarbij dient ook aandacht te worden besteed aan de relatie met het Burgerlijk Wetboek. De arbeidsovereenkomst van zeevarenden wordt mede beheerst door het algemeen vermogensrecht van de boeken 3 en 6 BW en de regeling van de arbeidsovereenkomst in titel 7.10 BW.

In beginsel zijn de bepalingen uit titel 7.10 BW en die uit het Wetboek van Koophandel zijn naast elkaar van toepassing. In het Wetboek van Koophandel is aangegeven welke bepalingen uit titel 7.10 BW niet van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten van kapitein en schepelingen. Toch is de verhouding tussen de toepasselijke bepalingen uit het WvK en Boek 7 BW niet steeds helder. Zo kent het WvK speciale bepalingen over de opzegging van de arbeidsovereenkomst van de zeevarenden met de zeewerkgever (artt. 431 WvK ev) met daarin heel andere termijnen dan de in artikel 7:672 BW genoemde. Op de voet van artikel 375 juncto artikel 391 WvK en artikel 397 juncto artikel 450b WvK moet art. 7:672 BW geacht worden ook van toepassing te zijn op de arbeidsverhouding zeewerkgever/kapitein en schepeling. De vraag is of hierbij de beide bepalingen cumulatief dienen te worden toegepast, dan wel of hier sprake is van een botsing van tegenstrijdige bepalingen, waarbij het beginsel van toepassing is dat de bijzondere bepaling voorrang heeft boven de algemene. Derhalve zou het raadzaam zijn de onderlinge verhouding tussen beide regelingen consequenter duidelijk te maken.

Aanbeveling 6

Geef consequenter de onderlinge verhouding aan tussen titel 7.10 BW en de bijzondere regelingen voor de arbeidsovereenkomsten van zeevarenden.

Hierboven hebben wij bepleit om ook de regeling van de arbeidsovereenkomsten op te nemen in een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, waarbij het Schepelingenbesluit deel kan worden van het Besluit arbeid zeevarenden. Een bijkomend argument daarvoor is het eigenaardige karakter van de arbeidsovereenkomst van zeevarenden. Deze blijkt uit het feit dat deze grotendeels is gebaseerd op internationale verdragen, die een veel gedetailleerdere regeling voorschrijven dan in ons recht overigens gebruikelijk is. Om die reden is de regeling in het Wetboek van Koophandel veel

gedetailleerder en technischer dan de regeling van de arbeidsovereenkomst in titel 7.10 BW. Ook is het Schepelingenbesluit ingevoerd als uitvoeringbesluit van het Wetboek van Koophandel. Ook deze wetgevingstechniek sluit niet aan bij de gebruikelijke structuur van het privaatrecht.

Mocht echter gekozen worden voor de hierboven genoemde tweede of derde beleidsoptie voor de structuur van de implementatiewetgeving, dan ligt overbrenging van de materie uit het Wetboek van Koophandel naar het BW het meest voor de hand.

Het is immers de bedoeling van het project tot voltooiing van het nieuw Burgerlijk Wetboek dat uiteindelijk het Wetboek van Koophandel geheel opgaat in het Burgerlijk Wetboek. Grote delen zijn reeds vernieuwd en overgeplaatst naar boek 8 BW. De rechtspositie van de zeevarenden is één van de onderdelen waarmee dit nog niet is gebeurd. Momenteel bestaat weliswaar geen concreet plan om dit werk op korte termijn ter hand te nemen, maar gezien de noodzaak om de materie volledig te herzien als gevolg van de implementatie van het Verdrag, zou dit het ideale moment zijn om de overbrenging te realiseren.

Het oorspronkelijke ontwerp voor het Nieuw BW beoogde ook deze bepalingen over te brengen naar boek 8, dat handelt over vervoerrecht. Dat lijkt ook logisch ten aanzien van die bepalingen die handelen over de bevoegdheden van de kapitein. De plaatsing van de regeling van de arbeidsovereenkomst in boek 8 is echter minder vanzelfsprekend. Het zelfstandige karakter hiervan blijkt al uit het feit dat in het Ontwerp Meijers, het Groene Boek voor Boek 8 van de hand van prof. Schadée, voor de materie van de arbeidsovereenkomst weliswaar een plaats is aangegeven, maar geen inhoudelijke regeling is voorgesteld. Het doen van voorstellen hiervoor is overgelaten aan overleg met de sociale partners in de sector.

Indien wordt gekozen voor overbrenging naar het BW, dan ligt aansluiting bij titel 7.10 BW meer voor de hand. Op de arbeidsovereenkomsten met zeevarenden is immers ten dele ook titel 7.10 BW van toepassing. In de gelaagde structuur van het nieuw BW wordt in deze titel thans eerst de arbeidsovereenkomst in het algemeen behandeld en ten slotte in de afdelingen 10 en 11 twee bijzondere arbeidsovereenkomsten, te weten de uitzendovereenkomst en de handelsvertegenwoordiger. Het ligt dan voor de hand om de zeearbeidsovereenkomst hier achter te plaatsen in een afdeling 12, zodat alle bepalingen die op de arbeidsovereenkomst van zeevarenden betrekking hebben in dezelfde titel voorkomen en de onderlinge samenhang duidelijker wordt.

Tevens kan in dat geval van de gelegenheid gebruik worden gemaakt om te bezien in welke mate afwijkende bepalingen voor zeewerknemers heden ten dage nog noodzakelijk zijn en deze te beperken tot die zaken die in aanvulling op de algemene regeling in het bijzonder dienen te worden geregeld. Het Schepelingenbesluit kan dan worden vervangen door een nieuw besluit, waarvoor wij hier kiezen als voorlopige werktitel, Besluit arbeidsovereenkomst zeevarenden.

Een bijkomend argument voor deze stap is dat titel 7.10 ook de positie van uitzendkrachten regelt. Nu in het Verdrag ook deze categorie tot de zeevarenden wordt gerekend, ligt een nauwere samenhang tussen deze beide onderwerpen voor de hand.

Aanbeveling 7

Indien wordt gekozen voor handhaving van een aparte privaatrechtelijke regeling van de arbeidsovereenkomst van zeevarenden, breng deze dan onder als afdeling 12 van in titel 7.10 BW.

Werkingssfeer

Een algemeen uitgangspunt van het Verdrag is dat het in beginsel van toepassing is op alle zeevarenden op alle schepen, ongeacht nationaliteit of vlag. Slechts in bepaalde gevallen is daarin een beperking aangebracht. Nederland wordt gebonden het Verdrag te handhaven voor zover het rechtsmacht bezit.

In de eerste plaats rijst hierbij de vraag naar de toepasselijkheid op de Nederlandse Antillen en Aruba. Dit advies richt zich uitsluitend op de implementatie van het Verdrag voor Nederland. In een vervolg op dit onderzoek zal nader dienen te worden onderzocht wat de gevolgen zouden zijn van implementatie van het Verdrag voor de Nederlandse Antillen en Aruba. Daarbij zou dan aandacht kunnen worden besteed aan het fenomeen dat de beide landen dezelfde vlag voeren, terwijl toch verschillende arbeidsrechtelijke regels van toepassing zijn.

Aanbeveling 8

Voer een zelfstandig onderzoek uit naar de gevolgen van de implementatie van het Verdrag voor de Nederlandse Antillen en Aruba.

De tweede vraag is die in hoeverre de Nederlandse civielrechtelijke regels, thans geregeld in het Wetboek van Koophandel, een voldoende ruime reikwijdte hebben. Het gaat hier om een privaatrechtelijke regeling, die in beginsel alleen van toepassing is op die zeevarenden die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht hebben gesloten. De vraag kan worden gesteld of deze situatie wel voldoet aan de normen van het Verdrag. Zeevarenden die werken op basis van een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht krijgen daarmee geen garantie van Nederland dat een Nederlandse reder op deze punten aan het Verdrag voldoet. In dit opzicht moet worden opgemerkt dat Nederland het Verdrag niet verder kan handhaven dan haar eigen rechtsmacht reikt. Hiervoor valt ook steun te vinden in Voorschrift 5.1.1 van het Verdrag, dat bepaalt dat elk lid verantwoordelijk is voor de nakoming van zijn verplichtingen ingevolge dit Verdrag op schepen die zijn vlag voeren. Voor zover het gaat om arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op basis van buitenlands recht zal Nederland op schepen met Nederlandse vlag in naleving moeten voorzien door van de reder publiekrechtelijk toepassing van de Verdragsnormen te eisen. Handhaving zal voorts mogelijk zijn door inspecties in de haven, die

zich ook tot andere schepen uitstrekken (Voorschrift 5.2). In het verleden zijn met deze interpretatie overigens ook geen problemen met de IAO of met de sociale partners gerezen. Overigens bevat ook de CAO Handelsvaart een clausule die werkgevers verplicht de plaatselijk met bonafide vakorganisaties afgesloten cao's toe te passen (art. 3).

Aanbeveling 9

Voorzie in volledige handhaving van de regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst door een publiekrechtelijke verplichting op de reder om de Verdragsnormen ook toe te passen op personen die naar buitenlands recht op zijn schepen werkzaam zijn.

Uitzendarbeid

Het optreden van uitzendbureaus in de scheepvaart is internationaal altijd sterk omstreden geweest, met name uit een oogpunt van handhaafbaarheid van internationale arbeidsnormen. Toch heeft zich op dit gebied een uitgebreide praktijk ontwikkeld.

In de praktijk zijn op veel Nederlandse zeeschepen weinig Nederlanders/EER-onderdanen, maar voornamelijk personen uit andere landen, door ons aangeduid als 'derdelanders', werkzaam. Deze derdelanders zijn dan in dienst van zogenoemde 'crewing agencies', die zijn te beschouwen als uitzendbureaus. Zij geven zelf dikwijls de voorkeur aan deze constructie, omdat deze belastingtechnisch voor hen voordelen biedt, ook al zijn er wellicht minder waarborgen op het terrein van de sociale zekerheid. Zelfs scheepsofficieren en met name ook kapiteins worden soms als 'derdelanders' aan boord van Nederlandse vlagschepen geaccepteerd, door middel van ontheffingen (bijvoorbeeld kapiteins uit voormalige Sovjet republieken op schepen die de Nederlandse vlag voeren).

De derdelanders sluiten gewoonlijk een arbeidsovereenkomst met een 'crewing agency', meestal gevestigd in de Filipijnen. Daarnaast heeft men doorgaans formeel ook een arbeidscontract met de Nederlandse zeewerkgever. De constructie luidt dan dikwijls dat de crewing agency 'mede namens de reder' de arbeidsovereenkomst ondertekent. Ook komt het voor dat bemanningen, geheel bestaande uit derdelanders, inclusief de kapitein, bij gespecialiseerde Nederlandse schepen per project aan boord in dienst worden genomen en op die manier soms vele jaren aan boord van hetzelfde schip werkzaam zijn. Tussen de projecten in, eindigen de arbeidsovereenkomsten met de betreffende werknemers overeenkomstig het op hun arbeidsovereenkomst toepasselijke recht en hebben zij enkele maanden geen inkomen, pensioenvoorzieningen en dergelijke.

De mogelijkheden om als Nederland het Verdrag te handhaven is – zoals hiervoor aangegeven – voor deze categorie beperkt tot de publiekrechtelijk aan reders te stellen eisen en de mogelijkheden die de havencontrole biedt. Daarnaast wordt van overheidswege bevorderd dat de arbeidsovereenkomsten met zeevarenden in dienst van buitenlandse uitzendbureaus worden gesloten op basis van het recht van bepaalde landen, zoals de Filipijnen, die een behoorlijk niveau van bescherming van zeevarenden kennen.

Uit de tekst van het Verdrag kan worden afgeleid dat dit particuliere arbeidsbemiddeling toelaat. Uit de in Artikel II voorkomende definitie van 'wervings- en bemiddelingsdienst voor zeevarenden' kan worden afgeleid dat particuliere uitzendbureaus door het Verdrag worden toegelaten. Dat volgt ook uit het feit dat dit Verdrag mede dient ter vervanging van het (door Nederland niet geratificeerde) Verdrag nr. 179 dat uitzendbureaus ook toeliet.

Dit sluit ook aan bij de Nederlandse regelgeving voor andere werknemers en bevestigt een bestaande, getolereerde praktijk. Indien uitzendbureaus niet zouden worden toegelaten, dan zou overigens waarschijnlijk een illegale uitzendpraktijk ontstaan die onder geen enkele regeling valt.

In vroegere decennia werd ervan uitgegaan dat de reder steeds optrad als werkgever. Om die reden werden veel werkgeversverplichtingen bij de reder gelegd. Aansluitend op deze historie wordt in het Verdrag regelmatig een verplichting op de reder gelegd, die in uitzendsituaties primair voor rekening van het uitzendbureau dient te komen. In de in Nederland gangbare systematiek is het uitzendbureau immers werkgever en treedt de reder op als inlener.

Daarnaast is van belang dat ter bescherming van de uitzendkracht de reder moet toezien op de naleving van het Verdrag door het uitzendbureau (Artikel II lid 1 onder j en Norm A1.4 lid 9 Verdrag). Ook overigens zal de reder voor de naleving moeten instaan voorzover het uitzendbureau dit – wegens de afstand tot het werk – feitelijk niet kan doen. Een aparte wettelijke voorziening hiervoor ligt voor de hand.

In het verleden is voor de problematiek van de relatie tussen reder en uitzendbureau de oplossing gezocht in het zgn. ‘dubbele werkgeverschap’. Zowel uitzendbureau als reder dienden de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. In de praktijk gebeurt dit doorgaans eenvoudig doordat het uitzendbureau ook namens de reder tekent. Nu het Verdrag niet voorschrijft dat de eigenaar de arbeidsovereenkomst ondertekent, achten wij het juist de praktijk meer in overeenstemming te brengen met de gebruikelijke systematiek bij uitzendwerk. Hierbij treedt immers de inlener niet als werkgever op. Hij pleegt juist voor een uitzendbureau te kiezen om niet (alle elementen van) de werkgeversrol te behoeven te vervullen.

De door ons voorgestane nieuwe constructie voor uitzendwerk in de scheepsvaart houdt het volgende in. Het uitzendbureau treedt op als werkgever. De reder/inlener dient daarnaast steeds een verklaring te tekenen dat hij instaat voor zijn verplichtingen voor zover die uit het Verdrag voortvloeien. Een ander kan worden geregeld bij de regeling van de arbeidsovereenkomst voor zeevarenden.

De voorgestelde constructie vestigt een zogeheten ‘zelfreinigend mechanisme’. De reder doet er in zijn eigen belang goed aan om uitsluitend met bona fide uitzendbureaus te werken. Komt het uitzendbureau zijn verplichtingen niet na, dan dient hij immers daarvoor in te staan.

Wij merken daarbij op dat invoering van dit voorstel geen verzwaring meebrengt van de administratieve lastendruk. In de huidige situatie treedt de reder/inlener immers reeds op als mede-werkgever, hetgeen dezelfde aansprakelijkheden meebrengt. Het doel van dit voorstel is uitsluitend om een zuivere juridische grondslag te kiezen voor de onderlinge verhoudingen, nu het Verdrag – in tegenstelling tot vroegere verdragen – dit ook toelaat. Hierbij dienen de waarborgen voor de zeevarende die het Verdrag ook biedt, gegarandeerd te blijven. Met deze constructie wordt duidelijk dat de

zeevarende zich met vorderingen in eerste instantie tot het uitzendbureau dient te wenden. Een aanspraak op de reder ontstaat eerst indien het uitzendbureau geen verhaal biedt of fysiek niet in staat is aan de regel te voldoen.

Aanbeveling 10

Vervang de praktijk van het 'dubbele werkgeverschap' bij uitzendarbeid in de zeevaart door een systeem waarbij het uitzendbureau als werkgever optreedt en de inlener een verklaring ondertekent dat hij instaat voor de verplichtingen die voor hem uit het Verdrag voortvloeien.

Toelichting per onderdeel van het Verdrag

Thans zal elk onderdeel van het Verdrag (de artikelen en de vijf titels) van algemeen commentaar worden voorzien. Daarbij wordt kort weergegeven wat het desbetreffende onderdeel inhoudt en wat de gevolgen zijn voor dit onderdeel van implementatie van het Verdrag. Bij de titels zal dit, behalve in algemene zin, ook per afdeling apart worden aangegeven.

In dit onderdeel, evenals in de bijlage, worden aanwijzingen voor de implementatie gewoonlijk aangegeven, alsof gekozen is voor implementatie in de bestaande wetgeving, dus overeenkomstig de hierboven aangegeven beleidsoptie 3 voor de structuur van de implementatiewetgeving. Het spreekt voor zichzelf dat wanneer wordt gekozen voor beleidsoptie 1 of 2 de implementatie dienovereenkomstig dient te worden vormgegeven. Dat betekent dat in dat geval veelal geheel of ten dele wordt geïmplementeerd in een nieuwe wet of een nieuw uitvoeringsbesluit.

Artikelen

De meeste artikelen ter inleiding van het Verdrag zijn van algemene aard en behoeven geen verdere implementatie. De belangrijkste uitzondering vormt Artikel II Verdrag, dat het begrippenkader van het Verdrag vastlegt.

Artikel II

Het Verdrag gaat uit van een aantal begrippen die niet overeenstemmen met de corresponderende begrippen in de huidige Nederlandse regelgeving.

Zeevarende

Het begrip 'zeevarende' heeft in het Verdrag betrekking op elke persoon die werkzaam is of is gecontracteerd of in enige andere hoedanigheid werkzaamheden verricht aan boord van een schip waarop dit Verdrag van toepassing is (art. II 1 aanhef en onder f Verdrag).

Dit betreft dus naar Nederlands recht zowel schepelingen op arbeidsovereenkomst als andere opvarenden die op het schip werkzaam zijn. Dit laatste omvat ook de officieren, zoals de kapitein, alsmede uitzendkrachten.

Het Nederlandse recht kent de termen 'schepelingen' (art. 1 lid 1 SW), 'schipper' (art. 8:6 BW), 'kapitein' (art. 1h ZBW, 8:6 BW en 341 WvK), 'scheepsofficier' (art. 1i ZBW), 'bemanning' (art. 8:6 BW en art. 1k ZBW), 'scheepsofficieren' en 'scheepsgezellen' (art. 393 lid 2 WvK) en 'overigen die in de monsterrol worden genoemd' (art. 451 WvK). Het begrip 'zeevarende' komt echter in de Nederlandse regelgeving niet voor. Het begrip 'opvarende' in artikel 8:5 BW komt nog het meest in de buurt. Daarentegen is het begrip 'opvarende' in artikel 341 WvK weer enger, omdat hier in dit geval de kapitein buiten valt.

De Nederlandse wetgever dient ervoor te kiezen bestaande begrippen zoals schepeling die een beperktere inhoud hebben

- hetzij te vervangen door het begrip zeevarende in de zin van het Verdrag
- hetzij een ruimere inhoud te geven
- hetzij aan te vullen met andere regelgeving die van toepassing is op de overige zeevarenden.

Naar ons oordeel zou een eenvoudige en doorzichtige wetgeving meebrengen dat bepalingen die dienen ter uitvoering van het Verdrag zo veel mogelijk werken met het begrip 'zeevarende'. Aparte bepalingen voor schepelingen en kapitein leveren voor de uitvoering van het Verdrag slechtsodeloze complicaties op, omdat immers het Verdrag op beiden gelijkelijk van toepassing is.

Op grond van artikel II, onder 1f juncto artikel II onder 4 Verdrag vallen in het algemeen onder dit Verdrag niet de zeevarenden ter zeevisserij. Dit betekent dat alle speciale wetgeving voor de schipper en schepelingen ter zeevisserij zoals opgenomen in onder andere het Wetboek van Koophandel en in het Arbeidstijdenbesluit vervoer buiten de implementatie kunnen blijven en niet zijn verwerkt in dit advies, noch in de in de bijlage opgenomen tabel.

Wervings- en bemiddelingsdienst

In artikel II komt daarnaast het begrip 'wervings- en bemiddelingsdienst' voor (artikel II lid 1 aanhef en onder h Verdrag). Dit begrip sluit aan bij de Nederlandse terminologie voor de arbeidsbemiddeling, niet op die voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Beide zijn in Nederland geregeld in de Waadi.

Het begrip wervings- en bemiddelingsdienst komt voort uit de internationaal gangbare praktijk. In andere landen wordt gewoonlijk niet zo'n duidelijk onderscheid gemaakt tussen arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als in Nederland het geval is. Uit deze context kan worden afgeleid dat het begrip 'wervings- en bemiddelingsdienst' toch de beide elementen omvat.

Zie voor de inpassing van uitzendarbeid in het systeem hierboven het algemene gedeelte van dit advies.

Schip

Het Verdrag definieert een schip als 'een schip anders dan een schip dat uitsluitend vaart op binnenwateren of wateren binnen, of dicht grenzend aan, beschutte wateren of gebieden waar havenvoorschriften gelden' (art. II lid 1 aanhef en onder i Verdrag). Deze definitie is identiek aan die van het STCW-Verdrag.

De definitie van artikel 2 ZBW is ruimer dan die van de beide verdragen. Deze omschrijving voldoet derhalve aan het Verdrag. De regels van de ZBW hebben echter ook betrekking op schepen die op de binnenwateren varen.

Reder

Onder het begrip 'reder' werd traditioneel de eigenaar van een schip verstaan (vgl. thans nog art. 8:10 BW).

Het begrip 'zeewerkgever' in artikel 309 lid 2 WvK is ruimer, dit verstaat hieronder behalve de eigenaar ook de rompbevrachter.

Het Verdrag verstaat onder 'reder' niet alleen de eigenaar van het schip, maar ook een andere organisatie of persoon, zoals de manager, de agent of de rompbevrachter, die de verantwoordelijkheid voor de exploitatie van het schip van de eigenaar heeft overgenomen (art. II lid 1 aanhef en onder j Verdrag).

Hiermee wordt voorkomen dat dergelijke partijen zich achter elkaar kunnen verschuilen, teneinde zich aan hun verantwoordelijkheden te onttrekken.

Een en ander brengt mee dat in de relevante wetten ook het begrip 'reder' of 'zeewerkgever' (art. 309 lid 2 WvK) zal moeten worden aangepast aan de definitie van het begrip 'reder' in het Verdrag.

Ten aanzien van de relatie tussen reder en uitzendbureau zij verwezen naar het hierboven gestelde over uitzendbureaus in het algemene gedeelte van het Advies.

Bevoegdheden tot interpretatie

In de leden 3, 5 en 6 van artikel II wordt de mogelijkheid geboden dat de bevoegde autoriteit nadere beslissingen neemt ten aanzien van de begripsomschrijvingen.

In lid 3 betreft dit gevallen van twijfel of bepaalde personen voor de toepassing van dit Verdrag als zeevarenden moeten worden beschouwd. Deze uitzondering is niet erg duidelijk. Uit de (niet-bindende) toelichting van het Verdrag valt op te maken, dat hierbij met name gedacht werd aan personen die op zelfstandige basis werkzaam zijn op passagiersschepen, zoals sportleraren en entertainers, die niet altijd logisch als zeevarende kunnen worden beschouwd. Kennelijk is hierbij beoogd de nationale overheid enige ruimte te laten om te beslissen of dergelijke personen ook onder het begrip zeevarende vallen.

In lid 5 betreft dit gevallen waarin twijfel bestaat omtrent de vraag of het Verdrag van toepassing is op een schip of specifieke categorie schepen.

In lid 6 wordt de mogelijkheid geopend dat de bevoegde autoriteit bepaalt dat het op dat tijdstip niet praktisch uitvoerbaar of niet redelijk is bepaalde onderdelen van de Code toe te passen op een schip of bepaalde categorieën van schepen die de vlag van het land voeren, voor zover het onderwerp in de nationale regelgeving of in cao's of via andere maatregelen wordt gerekend.

De bevoegdheden van de leden 3 en 5 moeten bovendien worden uitgeoefend na overleg met de betrokken organisaties van reders en zeevarenden. De bevoegdheid van lid 6 kan slechts in overleg met deze organisaties worden uitgeoefend.

Voor zover ons bekend bestaan op dit moment in Nederland geen regelingen die een autoriteit dergelijke bevoegdheden verschaffen. Het is derhalve een beleidsvraag of zulke regelingen er zouden moeten komen. Een wetstechnisch probleem doet zich daarbij voor, indien het Verdrag zou worden geïmplementeerd in verschillende Nederlandse regelingen. De vraag rijst dan op welke plaats een dergelijke bevoegdheid zou dienen te worden geplaatst: in elke regeling opnieuw of op één plaats, waarbij dan de regeling

van overeenkomstige toepassing wordt verklaard in de andere regelingen voor zover relevant.

De eerste te beantwoorden vraag is of aan genoemde afwijkingsmogelijkheden daadwerkelijk behoefte bestaat. Naar ons oordeel is dit het geval. De reikwijdte van het begrip 'zeevarende' is ruimer dan onder oudere verdragen. Dit betekent dat er een categorie opvarenden kan zijn die werkzaamheden aan boord verricht, zonder dat de werkgeversverantwoordelijkheid bij de reder of een uitzendbureau behoort te liggen. Hierbij kan, naast de in de toelichting van het Verdrag al genoemde sportleraren en entertainers, ook worden gedacht aan zulke opvarenden als kappers, schilders, hotelpersoneel, onderhoudsmonteurs, gedetacheerde informatici en ambtenaren van de Inspectie Verkeer en Waterstaat. Het valt niet tevoren precies te voorspellen welke categorieën zich hierbij kunnen aandienen. Ook is niet voorspelbaar of zich gevallen zullen voordoen waarin afwijkingen voor bepaalde schepen wenselijk is, of in concrete gevallen toepassing van het Verdrag niet goed mogelijk is.

Om die reden bevelen wij aan om de genoemde afwijkingsmogelijkheden wettelijk te regelen. Tevens dient dan de juiste wijze van overleg met sociale partners te worden geregeld, indien van de afwijkingsmogelijkheden daadwerkelijk gebruik zal worden gemaakt.

Aanbeveling 11

Voorzie in de door het Verdrag geboden mogelijkheden van afwijking, zodat in geval de behoefte zich voordoet, afwijking van het verdrag mogelijk is zonder dat wetswijziging noodzakelijk is.

Titel 1 - Minimumvereisten voor zeevarenden om op een schip te mogen werken

1.1 Minimumleeftijd

De eerste afdeling van titel 1 beoogt te verzekeren dat er geen personen onder de minimumleeftijd op een schip werkzaam zijn.

De relevante Nederlandse bepalingen ter zake zijn neergelegd in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

De in de wet en het besluit geregelde vereisten voldoen in beginsel aan het Verdrag. Dit is echter anders aangaande de mogelijkheid om op de beperking ten aanzien van nachtarbeid uitzonderingen te maken. Immers, het Verdrag staat enkel een uitzondering toe, indien deze door de bevoegde autoriteit wordt gemaakt. Dit in tegenstelling tot artikel 6.5:3 lid 3 b Atb Vervoer.

1.2 Geneeskundige verklaring

De bepalingen van afdeling 1.2 beogen te garanderen dat alle zeevarenden medisch gezien in staat zijn hun taken op zee te vervullen.

Ten aanzien van de medische geschiktheid van zeevarenden om de aan hen toebedeelde taken op zee te kunnen vervullen zijn bepalingen neergelegd in de Zeevaartbemanningswet, het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart en het Keuringsreglement voor de Zeevaart 2005.

In beginsel voldoen de Nederlandse bepalingen aan de eisen van het Verdrag.

Het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart heeft echter wel aanpassing aangaande de geldigheidsduur van de geneeskundige verklaring voor zeevarende jonger dan 18 jaar. Deze dient met een jaar bekort te worden tot ten hoogste één jaar. Voorts dient dit Besluit aangepast te worden ter zake van het kleuronderscheidingsvermogen. De verklaring hieromtrent mag aldus het Verdrag ten hoogste zes maanden geldig zijn. Tot slot dient aan het Besluit toegevoegd te worden dat indien de betrokken zeevarende in de regel internationale reizen maakt, de geneeskundige verklaring in ieder geval in het Engels dient te worden opgesteld.

Ook de Zeevaartbemanningswet heeft op een enkel punt aanpassing. Zo mag de toestemming om in spoedeisende gevallen een zeevarende toe te staan zonder een geldige geneeskundige verklaring werkzaamheden te verrichten aldus het Verdrag alleen door de bevoegde autoriteit voor een maximale geldigheidsduur van drie maanden worden afgegeven. Voorts bepaalt het Verdrag dat deze toestemming enkel mag worden gegeven indien de betrokken zeevarende wél in het bezit is van een verlopen geneeskundige verklaring. De huidige

Zeevaartbemanningwet kent deze stringente eisen echter niet en dient derhalve op deze punten te worden aangepast.

1.3 Opleiding en kwalificaties

De vereisten van afdeling 1.3 beogen te verzekeren dat zeevarenden opgeleid of gekwalificeerd zijn om hun taken aan boord te verrichten.

De Nederlandse vereisten aangaande opleiding en kwalificatie van zeevarenden zijn hoofdzakelijk neergelegd in de Zeevaartbemanningwet en het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart. De in het Verdrag neergelegde vereisten op dit punt nopen niet tot aanpassing van de Zeevaartbemanningwet noch van het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart.

1.4 Werving en arbeidsbemiddeling

Deze afdeling heeft betrekking op zowel arbeidsbemiddeling als op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Eerder is in dit advies onder titel II een beschouwing gegeven over de positie van uitzendkrachten in dit verband. Daarnaast zij hier verwezen.

Van belang is verder dat Nederland niet heeft gekozen voor invoering van een vergunningenstelsel voor uitzendbureaus. Het Verdrag verplicht hier ook niet toe. Volgens Norm A1.4 lid 2 Verdrag mag ook worden gekozen voor een 'andere vorm van regulering'. In Nederland betreft dit het betrekkelijk lichte regime van de Waadi.

Op het gebied van de Arbeidsvoorziening voor de Zeescheepvaart zijn overigens door sociale partners zelf afspraken gemaakt in cao-verband.

Norm A1.4 lid 5 onder a Verdrag verlangt maatregelen tegen het systeem van 'black listing', waarbij bepaalde zeevarenden door werkgevers op een zwarte lijst worden gezet waardoor zij geen werk meer kunnen vinden. In Nederland is deze praktijk niet expliciet verboden. Voor zover bekend doen zich op dit gebied in Nederland echter geen problemen voor. Om die reden kan onzes inziens worden aangenomen dat op dit punt aan het Verdrag wordt voldaan, zolang actie wordt ondernomen in geval zich alsnog problemen hierover zouden gaan voordoen.

Daarnaast zijn evenmin geregeld de verplichtingen van de Wervings- en bemiddelingsdiensten zoals voorzien in Norm A1.4 lid 5 onder c. Deze houden onder meer in dat een register wordt bijgehouden van zeevarenden die via hen zijn geplaatst en dat zeevarenden op de hoogte worden gebracht van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in de gelegenheid gesteld om hun arbeidsovereenkomst te bestuderen voor en na ondertekening. Een en ander zou kunnen worden geregeld in een Besluit op grond van de Waadi. In dit kader dient ook een beschermingssysteem te

worden ingesteld, in de vorm van een verzekering of andere passende maatregel, voor nalatigheid van de dienst of de reder. Ook hier bestaat thans geen regeling voor. De Waadi biedt onzes inziens onvoldoende wettelijke grondslag voor het opleggen van een dergelijke verplichting. Het betreft een specifieke scheepvaartkwestie, waardoor het voor de hand ligt dit te regelen in een specifieke wet voor de arbeid van zeevarenden. De verzekering zou wellicht kunnen worden aangeboden door een uitbreiding van het pakket van de Stichting Zeerisico.

De Leidraad B1.4 bevat een groot aantal verplichtingen aangaande de werkwijze van bemiddelingsbureaus en uitzendbureaus in de scheepvaartbranche. Deze zijn grotendeels niet geregeld. Zij sluiten door hun gedetailleerde voorschriften niet aan bij het Nederlandse liberale beleid ten aanzien van de uitzendbranche. Wij bevelen aan deze leidraad niet te implementeren, behalve voor zover er sprake is van aangetoonde misstanden.

Aanbeveling 12

Voer geen maatregelen tegen 'blacklisting' in en verplichtingen voor uitzendbureaus uit de Leidraad B1.4, zolang geen sprake is van concrete misstanden in Nederland op dit gebied.

Titel 2 - Arbeidsvoorwaarden

Inleiding

Omtrent de arbeidsvoorwaarden van zeewerknemers zijn bepalingen te vinden verspreid over een tiental wetten en regelingen. Het betreft het Wetboek van Koophandel, waarin veel beginselbepalingen zijn neergelegd, de Boeken 7 en 8 BW, het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, de Wet op de CAO, de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van cao, de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Zeevaartbemanningwet, de Vaarplichtwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Daarnaast zijn enkele cao's van toepassing, waarvan de belangrijkste zijn de cao voor de Handelsvaart tot 9000 GT, A1 nr 9318 en de cao inzake de stichting fonds sociaal maritieme voorzieningen zeescheepvaart en de stichting opleidings- en ontwikkelingsfonds zeescheepvaart.

De betrokken materie is, voorzover al geregeld, kortom zeer versnipperd, en daardoor ondoorzichtig, lastig toegankelijk en moeilijk te handhaven.

De versnippering wordt nog versterkt doordat in het Wetboek van Koophandel de arbeidsvoorwaarden van kapitein enerzijds en schepelingen anderzijds deels uit elkaar getrokken zijn, maar ook weer deels samenlopen, doordat Boek 7 BW deels wel en deels niet van toepassing is verklaard, en deels ook nog cumuleert met bepalingen in het Wetboek van Koophandel. Bovendien moeten in vrijwel al deze regelingen omvangrijke en minder omvangrijke aanpassingen worden doorgevoerd.

Ook zal steeds bezien moeten worden, in hoeverre het karakter van de regelingen in het Wetboek van Koophandel, dat in beginsel van regelend recht is, gehandhaafd kan blijven. Veel Verdragsbepalingen hebben immers een dwingend karakter. Per wijziging zal dus bekeken moeten worden, of dit ook de noodzaak tot aanpassing met zich brengt van artikel 392 (kapitein) en 450c (schepeling) WvK.

De grote wijzigingsoperatie die gemoeid is met aanpassing van de Nederlandse regelgeving inzake de zeerechtelijke arbeidsvoorwaarden zou vergemakkelijkt kunnen worden door de verschillende bepalingen zoveel mogelijk in één wet op te nemen, bijvoorbeeld in een nieuw op te zetten Wet arbeid zeevarenden. Vanzelfsprekend zullen niet alle thans toepasselijke wettelijke bepalingen daarin opgenomen kunnen worden (bepalingen uit de Wet op de CAO en Burgerlijke Rechtsvordering bijvoorbeeld lenen zich niet voor opname in een specifieke zeevaartwet) maar het samenvoegen van alle specifiek zeerechtelijke, arbeidsvoorwaardelijke bepalingen in één samenhangende wet zou een vlotte implementatie ten goede komen. Op dit punt wordt in het algemene deel van dit advies nader ingegaan.

2.1 Arbeidsovereenkomst voor zeevarenden

Op grote onderdelen dient de toepasselijke wet- en regelgeving aangepast dan wel aangevuld te worden, teneinde aan de Verdragsvoorschriften te voldoen. In deze paragraaf klemmt het in het Wetboek van Koophandel

gemaakte onderscheid tussen arbeidsvoorwaardelijke bepalingen voor de kapitein en (deels andere) voor de schepeling.

Vanzelfsprekend zijn er bepalingen, die louter voor de kapitein gelden, en bepalingen die uitsluitend de schepeling betreffen, doch wat betreft de arbeidsrechtelijke bepalingen is het onderscheid veelal onnodig. Het Verdrag maakt dan ook geen onderscheid tussen de eisen gesteld aan de arbeidsovereenkomst van enerzijds de kapitein, anderzijds de schepeling.

Dit geldt bijvoorbeeld de inhoud van de arbeidsovereenkomst, die door het Verdrag vergaand wordt gedicteerd. Voor de schepeling voorziet artikel 400 WvK deels in deze voorschriften, hoewel op vele punten modificatie en uitbreiding nodig is, voor de kapitein is evenwel omtrent de inhoud van de arbeidsovereenkomst amper iets bepaald. Te zijnen aanzien is Boek 7 BW op dit punt van toepassing verklaard. Boek 7 BW kent echter geen van de vereiste voorschriften aangaande de inhoud van de arbeidsovereenkomst.

Een andere eis die het Verdrag aan de arbeidsovereenkomst stelt, is dat deze door zowel de reder als de zeevarende is ondertekend. Het Wetboek van Koophandel stelt deze eis niet nadrukkelijk. Artikel 376 WvK (kapitein) schrijft het schriftelijk aangaan van de arbeidsovereenkomst tussen kapitein en zeewerkgever voor, maar rept niet van enige ondertekening. Artikel 398 WvK (schepeling) kent ditzelfde voorschrift maar vermeldt daarbij, dat de schepeling de overeenkomst dient te ondertekenen. Vervolgens valt uit artikel 451a, tweede lid WvK af te leiden, dat hoewel de meest aangewezen bepalingen (dit zijn de zojuist genoemde) de ondertekening niet sluitend regelen, de overeenkomst waarschijnlijk toch door beide partijen ondertekend zou moeten zijn. Artikel 451a WvK is evenwel een bepaling in het kader van geldige monsterrol en niet geschreven voor de geldigheid van de arbeidsovereenkomst. Hoe dan ook: een en ander brengt met zich mee, dat ten aanzien van een dergelijk simpel voorschrift ten minste drie wetsartikelen geraadpleegd moeten worden, waartussen nog enige strijdigheid bestaat ook.

De voorschriften uit het Verdrag betreffende de arbeidsovereenkomst nopen tot uitbreiding van de regeling omtrent de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst van zeevarenden. Nieuw is bijvoorbeeld de eis dat de zeevarende tijd krijgt voor bestudering van de overeenkomst en inwinning van advies daaromtrent. Thans kent onze wet- en regelgeving geen regeling van de precontractuele fase van de arbeidsovereenkomst. Ook de eisen gesteld aan de arbeidsovereenkomst zelf moeten worden uitgebreid. Toegevoegd moet onder meer worden, dat zowel de zeevarende als de reder een origineel exemplaar dienen te bezitten, dat naam en adres van de reder in de overeenkomst opgenomen dienen te zijn, en dat een en ander tevens in de Engelse taal aan boord ter beschikking dient te zijn.

Ook met betrekking tot de mogelijke kennisneming van allerlei arbeidsrechtelijke voorwaarden gaat het Verdrag verder dan de nationale wetgeving. Dit leidt ertoe dat in het Wetboek van Koophandel en in de Zeevaartbemanningswet enige aanpassingen moeten worden doorgevoerd.

Zoals in het algemene deel van dit advies werd vermeld, is er soms ook sprake van samenloop van bepalingen uit het Wetboek van Koophandel met die van het Burgerlijk Wetboek, die niet sluitend is geregeld. Zo stelt artikel 434 WvK andere (kortere) opzegtermijnen dan artikel 7:672 BW. Niet duidelijk

is welke opzegtermijn de zeevarende in acht heeft te nemen. De langere opzegtermijnen in het BW lijken in de zeevaartpraktijk niet altijd praktisch te zijn. Het Verdrag eist in elk geval minimumtermijnen die ver onder de BW-termijnen liggen. Het zou de duidelijkheid ten goede komen indien de toepasselijkheid van artikel 7:672 BW ten opzichte van de relevante bepalingen uit het Wetboek van Koophandel uitdrukkelijk zou worden bepaald, dan wel uitgesloten.

Ook is er op enkele plaatsen sprake van samenloop van bepalingen uit het Wetboek van Koophandel met bepalingen uit de Zeevaartbemanningswet. Deze betreffen de monsterrol en het monsterboekje. De vraag komt op of het noodzakelijk is deze bepalingen naast elkaar te laten bestaan. Indien dat zo zou zijn, is de vraag of verdere uniformering niet op zijn plaats zou zijn. De nu bestaande discrepantie tussen bepalingen over de monsterrol en het monsterboekje in de beide wetboeken kan aanleiding vormen tot ongewenste uiteenlopende toepassingen. Aangeraden wordt de verhouding tussen deze twee wetten nog eens te bezien. In elk geval zijn enige aanpassingen met betrekking tot de in het monsterboekje al dan niet op te nemen elementen noodzakelijk.

Het lijkt handig, dat de bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst voor de kapitein en de schepeling in één nieuwe regeling worden samengevoegd. Dit zou de structuur van de regeling ten goede komen en is vanuit implementatie-technisch oogpunt wellicht eenvoudiger dan de artikelgewijze modificaties die anders doorgevoerd moeten worden.

2.2 Lonen

Hier zijn uitgebreide regelingen opgenomen betreffende overwerkvergoedingen, geconsolideerd loon e.d. In Nederland is het gebruikelijk om bij wet slechts de maximale arbeidstijd te regelen, maar niet de overwerkvergoedingen. Deze kwestie wordt overgelaten aan de cao. Aangezien de hier bedoelde regelingen slechts gelden indien er sprake is van overwerkvergoedingen, gaan wij ervan uit dat regeling bij de wet niet door het Verdrag wordt voorgeschreven. Wel kent het Wetboek van Koophandel een beperkte regeling voor overwerkvergoedingen.

In de Cao Handelsvaart worden zowel variabele als vaste overwerkvergoedingen geregeld. Deze cao is thans algemeen verbindend verklaard tot 1 maart 2007. De desbetreffende bepalingen zijn in de tweede kolom vermeld. Zij zijn in de derde kolom getoetst aan de mate waarin zij voldoen aan de Leidraad. Suggesties zijn opgenomen voor aanvulling van de bepalingen. Deze regeling zou in de eerste plaats aan zelfregulering in de sector kunnen worden overgelaten.

De Nederlandse overheid zou erop dienen toe te zien dat de cao-bepalingen aan het Verdrag voldoen. Dat zou zo nodig kunnen worden bevorderd via het instrument van de algemeen verbindend verklaring. Bepalingen in strijd met het Verdrag zouden na bekrachtiging niet meer algemeen verbindend mogen worden verklaard. Indien cao-partijen hardnekkig zouden weigeren de cao aan te passen aan de normen van het Verdrag, zou kunnen worden

overwogen om hetzij toch een wettelijke regeling te treffen, hetzij de Leidraad op dit punt niet geheel te volgen.
Daarnaast verdient de financiële zekerheidsstelling hierbij aandacht.

Ook in de Titel over lonen treft men weer de tweespalt tussen artikelen die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst met de kapitein, en die, die voor de schepeling gelden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de loonbetalingsfrequentie (met tussenpozen van een maand). Voor de schepeling kent artikel 427 WvK daaromtrent een regeling die niet conform Verdrag is; deze moet dus aangepast worden. Voor de kapitein geldt dan weer artikel 7:623 BW, dat de kwestie vrijwel volledig Verdragsconform regelt. Het laat zich denken, dat het eenvoudiger ware artikel 7:623 BW ook gewoon op de schepeling van toepassing te verklaren.

De regeling omtrent loonbetaling in het Wetboek van Koophandel is aan actualisering toe. Moderne betalingsmethoden (bancaire betalingen, betalingen via internet) kent de wet nog niet. Aangesloten zou kunnen worden bij de regeling van artikel 7:620 BW. De kring gerechtigden aan wie de zeevaarder op grond van het Wetboek van Koophandel zijn loon gedurende de vaart mag laten overmaken - kort samengevat: echtgenoot of bloedverwanten - is in de huidige tijd vaak niet meer adequaat. Samenwonenden vallen bijvoorbeeld buiten de boot. Het Verdrag is in dit en verschillende andere opzichten aangepast aan de huidige tijd en mogelijkheden.

2.3 Arbeidstijden en rusttijden

In Norm A2.3 lid 4 en lid 7 komt het begrip 'fatigue' voor, dat is vertaald met 'oververmoeidheid'. Het begrip 'fatigue' doelt kennelijk op meer dan normale, ongezonde vermoeidheid. De vertaling met 'oververmoeidheid' achten wij dan ook correct.

Verdedigd zou kunnen worden dat reeds het handhaven van de regelingen voor rusttijden die het Verdrag voorschrijft, de bedoelde oververmoeidheid zou voorkomen. Het Verdrag noemt echter apart nog eens de noodzaak om 'fatigue' te voorkomen in twee specifieke situaties. De reden hiervoor ligt waarschijnlijk in het feit dat bepaalde activiteiten bijzonder belangrijk zijn voor de veiligheid, zodat oververmoeidheid kan leiden tot gevaar voor personen. In de norm onder 7 gaat het diensten die bovenop de normale dienst komen, waardoor licht het gevaar bestaat dat de vermoeidheid uit het oog wordt verloren. Wij bevelen daarom aan deze kwesties toch uitdrukkelijk te regelen.

Daarnaast dienen enige kleine veranderingen doorgevoerd te worden in het Atb vervoer, vooral aangaande de talen waarin verschillende documenten ter beschikking van de zeewerknemers gesteld dienen te worden.

De voorschriften van de leidraad van paragraaf 2.3 zijn nog niet terug te vinden in de bestaande wet- en regelgeving. Dit betreft speciale bepalingen voor jeugdige zeevarenden, die nog niet zijn opgenomen in de voor deze categorie zeevarenden geschreven artikelen in het Atb vervoer.

2.4 Recht op verlof

Het voorschrift en de norm terzake van recht op verlof corresponderen vergaand met de bestaande wet- en regelgeving. De enkele wijziging die wordt voorgesteld, dient vooral om iedere discussie aangaande een bepaalde interpretatie van de huidige wettekst uit te sluiten. Te denken valt bijvoorbeeld aan een toevoeging, dat verlof gewoonlijk aan wal wordt verleend. Dit betreft in het algemeen dus slechts mineure punten.

De leidraad kent wel verschillende bepalingen die uitnodigen tot wijzigingen van de bestaande wetteksten. Dit gaat dan om verduidelijking van wat wel en wat niet onder verlof gerekend mag worden (de reistijd) of om het aaneengesloten tijdvak waarin verlof moet kunnen worden opgenomen.

2.5 Repatriëring

De regels die het Verdrag stelt voor repatriëring zijn op hoofdlijnen reeds te vinden in het Wetboek van Koophandel. Het Verdrag bevat echter op vele ondergeschikte punten nog nadere regels, die tot implementatie nopen. Tevens is op diverse punten wijziging van de bestaande regelgeving noodzakelijk dan wel wenselijk. Dit betreft alle lagen van het Verdrag, dus zowel de norm, de voorschriften als de leidraad.

Het geheel van wijzigingen aangaande de verplichtingen van de zeewerkgever ten aanzien van repatriëring zou gestroomlijnd kunnen worden, door een nieuwe bepaling aan het Wetboek van Koophandel toe te voegen, waarin deze verplichtingen worden samengevoegd en waarin eventueel de sancties worden opgenomen indien de zeewerkgever nalatig is. Het betreft onder meer de wijze van repatriëring (door snelle middelen, bij voorkeur per vliegtuig), de door de zeewerkgever te dekken kostenposten (de wachttijd op repatriëring, doorlopende vergoedingen, bagage die kosteloos mee mag) en andere regelingen zoals de plaats van bestemming ten aanzien waarvan de zeewerknemer enige keuzevrijheid kan hebben.

De omstandigheden waaronder recht op vrij vervoer ontstaat, zijn in het Verdrag ruimer dan in het Wetboek van Koophandel. Zo kent het Wetboek van Koophandel enkele beperkingen (de zeewerknemer zou geen recht op repatriëring hebben indien hij door de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd schadeplichtig geworden is) die niet te rijmen lijken met het Verdrag. Hierop dient de wetgeving te worden aangepast.

Het Verdrag legt grote nadruk op financiële zekerheidstelling inzake repatriëringskosten. De Nederlandse regelgeving bevat op dit moment hooguit aanknopingspunten voor de strenge maatregelen die het Verdrag voorschrijft.

Veel voorkomende financiële zekerheden in Nederland zijn de borgtocht, het recht van hypotheek of pand, een voorrecht, de deelneming aan een daartoe ingesteld fonds dat voldoende waarborg biedt dat de kosten van nakoming zijn gedekt en de bankgarantie.

Borgtocht ligt in ons geval niet voor de hand. Dat is immers een persoonlijke zekerheidstelling, die veelal in particuliere verhoudingen ten behoeve van een

zakelijke derde opkomt. Het is ook een zekerheidsstelling zonder zakelijke werking.

Indien aansluiting gezocht wordt bij al bestaande regelingen doen twee mogelijkheden zich voor.

In Boek 8 BW is een regeling opgenomen die een *supervoorrecht* vestigt op vorderingen ontstaan uit arbeidsovereenkomst. In de literatuur bestaat enige discussie over de vraag, of kosten van repatriëring te begrijpen zijn als een vordering, ontstaan uit arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 8:211 BW. Bevestigende beantwoording van die vraag zou betekenen, dat de repatriëringskosten ook vallen onder het zeer sterke voorrecht van 8:211 BW. Het betreft hier een supervoorrecht, dat zelfs boven pand en hypotheek gaat. Om nu een financiële zekerheid ten aanzien van repatriëringskosten vast te leggen, zou in artikel 8:211 BW nadrukkelijk kunnen worden bepaald dat repatriëringskosten begrepen worden onder de in dit artikel bedoelde vorderingen.

Nu er in de zeewerkverhoudingen dit supervoorrecht bestaat, lijkt *hypotheek- of pandvestiging* ten behoeve van kosten van repatriëring minder aan de orde. Inning van deze vordering kan overigens in de praktijk nogal wat voeten in aarde hebben.

Naast aanpassing van artikel 8:211 BW valt te denken aan verplichte *fondsvorming* naar analogie van de in artikel 415h bedoelde vereniging en het fonds, bedoeld in artikel 5 Wet Aansprakelijkheid olietankschepen. In deze artikelen wordt de mogelijkheid gecreëerd om een fonds/vereniging in het leven te roepen waar de zeewerkgever van rechtswege bij is aangesloten ter waarborging van bepaalde financiële verplichtingen die voortvloeien uit ziekte van daar nader gespecificeerde schepelingen. Deze constructie lijkt zich goed te lenen voor de in het kader van repatriëring te stellen waarborgen en past in het huidige systeem van wet- en regelgeving. Behalve regeling van de fondsvorming zelf, zal ook het toezicht daarop vormgegeven moeten worden.

Een variant die niet onmiddellijk aansluiting lijkt te vinden in de bestaande wet- en regelgeving vormt de *bankgarantie*. Dit is een aanzienlijk lichtere variant van financiële zekerheidsstelling dan de eerder genoemde. De bankgarantie is een garantie van een financiële onderneming, veelal een bank, die inhoudt, dat de financiële instelling garant staat ten behoeve van derden, hier de zeewerknemers. Er zijn verschillende vormen van bankgaranties. In dit geval ligt een onherroepelijke en onvoorwaardelijke bankgarantie voor de hand. De bank verbindt zich bij deze garantie om op eerste verzoek onherroepelijk en onvoorwaardelijk het bedrag dat in de garantie wordt genoemd aan de derde te betalen zonder tussenkomst van de debiteur zelf (de zeewerkgever). Het bedrag wordt wel in opdracht van en voor rekening van deze debiteur, de zeewerkgever, betaald. Om een bankgarantie te doen stellen moet de zeewerkgever een zogenaamde contragarantie-overeenkomst afsluiten.

De bankgarantie is geen zakelijk recht en daarmee minder sterk dan de bevoorrechte vordering van artikel 8:211 BW. Een nadeel voor de

zeewerkgever vormen de kosten die aan een bankgarantie gebonden zijn: hij dient een zogenaamde garantieprovisie te betalen. Een ander nadeel vormen de (andere) voorwaarden waaronder de overeenkomst gesloten wordt. Een looptijdbepaling bijvoorbeeld, zou ongelukkig kunnen uitpakken, indien net na het verstrijken daarvan beroep op de garantie gedaan zou moeten worden. De voorwaarden waaronder de bankgarantie gesloten zou moeten worden, zouden daarom nader geregeld dienen te worden. Dat indien deze vorm van financiële zekerheidstelling gekozen zou worden het toezicht stevig geregeld dient te worden, behoeft geen betoog.

Al met al lijken aanpassing van artikel 8:211 BW en verplichte fondsvorming oplossingen die het meest aansluiten bij het systeem van de bestaande wet- en regelgeving. Mogelijk is een voordeel van de verplichte fondsvorming dat de inning van de bedoelde kosten eenvoudiger is dan in de constructie van artikel 8:211 BW. Daarnaast is het fonds ook beschikbaar indien de werkgever, bijvoorbeeld door vertrek naar het buitenland, geen of slechts zeer moeilijk verhaal biedt.

Een vraag die beantwoording behoeft, is of artikel 450a WvK strookt met het Verdrag. In dit artikel is bepaald, dat de zeewerkgever die verplicht is tot repatriëring, daarin kan voorzien door tewerkstelling van de schepeling op een schip dat naar dezelfde haven vaart als waarnaar de repatriëring dient plaats te vinden. Waar in de richtlijn bij B2.5.1 onder 6 wordt voorgeschreven dat de gebruikelijke wijze van repatriëring per vliegtuig zou moeten zijn, is een terugreis door verschaffing van een betrekking aan boord van een ander schip dat naar de betrokken haven voert moeilijk aan te merken als een 'snel' middel van repatriëring.

2.6 Vergoeding voor zeevarenden in geval van verlies of zinken van het schip

Van oudsher bevat onze zeevaartwetgeving regelingen van schadeloosstelling bij verlies of zinken van het schip die ook de werkloosheid van de schepeling meebrengen. Helemaal conform het Verdrag is de regeling in het Wetboek van Koophandel evenwel niet, zodat toch wijzigingen doorgevoerd moeten worden. Deze betreffen wederom de positie van de kapitein, die niet begrepen is onder onze regeling, terwijl het Verdrag de kapitein niet van schadeloosstelling uitzondert. Daarnaast ziet het Verdragsvoorschrift op meer omstandigheden dan alleen schipbreuk die tot schadeloosstelling aanleiding geven.

2.7 Bemanningssterkte

Evenals bij paragraaf 2.3 (arbeids- en rusttijden) speelt in deze paragraaf het begrip *fatigue*. De bij deze paragraaf gemaakte opmerkingen kunnen hier dan ook grotendeels als ingelast beschouwd worden. De tekst van het Verdrag noopt tot aanpassingen van het Wetboek van Koophandel en de Zeevaartbemanningwet. Het gaat om enkele tekstuitbreidingen die onder meer betreffen het vermijden van een te groot aantal arbeidsuren, en

bepaalde eisen aangaande de relatie tussen bemanningssterkte en hoeveelheid voedsel.

Meer ingewikkeld lijkt het te zijn te voldoen aan de (discretionaire) eis die de leidraad stelt, doeltreffende systemen in stand te houden voor het onderzoeken en regelen van klachten of geschillen betreffende de bemanningssterkte op een schip. Hoewel door aanpassing van bepalingen in de Zeevaartbemanningwet waarschijnlijk voldaan kan worden aan deze leidraadvoorstellen, is inbedding in een meer uitgebreid klacht- en geschillensysteem ook denkbaar. Hiervoor kan aansluiting gezocht worden bij de voorstellen gedaan bij titel 5 van dit advies.

In Leidraad B2.7 lid 1 wordt gesteld dat organen moeten worden ingesteld voor het onderzoeken en regelen van klachten of geschillen betreffende bemanningssterkte op een schip. Vertegenwoordigers van sociale partners dienen aan het functioneren van deze organen deel te nemen.

In dit verband bestaat reeds thans de mogelijkheid om op grond van art. 8 ZBW geschillen voor te leggen aan de inspecteur-generaal. Beroep tegen zijn beslissingen staat op grond van art. 61 ZBW open bij de Minister van Verkeer en Waterstaat. In raadpleging van de sociale partners is in deze procedure niet uitdrukkelijk voorzien.

Een probleem ligt in het voortraject, waarin het bemanningscertificaat wordt ingediend bij de inspecteur-generaal (art. 7 en 8 ZBW). De scheepsbeheerder verstrekt daarbij desgevraagd nadere inlichtingen. De kapitein kan ook worden geraadpleegd, doch dit gebeurt doorgaans niet. Wel is in het Bemanningsplan-formulier, dat sedert 1 februari 2002 van kracht is, onder het kopje 'Taakbelasting' gevraagd om aan te geven of er overleg is geweest met de kapitein of ander varende personeel bij de totstandkoming van de voorgestelde samenstelling.

Art. 12 ZBW biedt de kapitein de mogelijkheid om zo nodig aanvulling van de bemanning te vragen. Art. 4 lid 4 ZBW maakt hem verantwoordelijk voor het berekend zijn van de bemanning op de te verrichten werkzaamheden aan boord. In het eindrapport van Bureau Bartels over de Evaluatie van de Zeevaartbemanningwet van 29 november 2004 wordt melding gemaakt van problemen op dit gebied. Op 12 oktober 2005 heeft de Inspectie Verkeer en Waterstaat Toezichteenheid Zeevaart een Tussenrapport Vervolg "Toezicht Bemanningen" uitgebracht. Uit hierin opgenomen citaten uit interviews blijken problemen ten aanzien van de bemanningssterkte. Het rapport Bartels geeft daarom in Aanbeveling 9 in overweging om een onafhankelijk vertrouwenspersoon voor zeevarenden in te stellen. Deze zou kunnen fungeren als intermediair tussen kapiteins (of zeevarenden in het algemeen) en de IVW. Tot op heden is een dergelijke vertrouwenspersoon niet ingesteld, omdat hierover binnen de bedrijfstak geen overeenstemming kon worden bereikt.

Het Verdrag eist als zodanig niet de instelling van een vertrouwenspersoon. Wel kan de vraag worden gesteld of de huidige procedures voldoende effectief zijn om van een goede uitvoering van het Verdrag te kunnen spreken. Het ontbreken van een hoorprocedure voor sociale partners is in elk geval in strijd met het Verdrag.

2.8 Loopbaanontwikkeling en competentieontwikkeling en werkgelegenheidsperspectieven voor zeevarenden

Aan de voorschriften en normen uit deze afdeling wordt voornamelijk voldaan via de cao Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de zeescheepvaart A1 nr. 9698. Daarnaast kent de Zeevaartbemanningswet enkele relevante artikelen. Daarmee wordt grotendeels voldaan aan het Verdrag. Slechts op een enkel punt zou de regelgeving nader aangepast kunnen worden (bij voorbeeld ten aanzien van beroepskeuzevoorlichting). Indien de cao zou komen te vervallen, zou de Staat zich deze regelgeving moeten aantrekken. Vooralsnog lijkt evenwel sprake van een functionerend systeem, dat voldoet aan de eisen van het Verdrag.

Titel 3 - Huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering

Inleiding

Bij implementatie van het Verdrag met betrekking tot de eisen aan huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering zijn betrokken het Wetboek van Koophandel, het Schepelingenbesluit, het Besluit zeevaartbemanning en de Regeling veiligheid zeeschepen. Deze dienen alle aangepast te worden, in meer of minder vergaande mate. Vooral het Schepelingenbesluit kent ten opzichte van het Verdrag verschillende hiaten, en vele bepalingen die geactualiseerd dienen te worden. Al te controversiële issues lijken zich daarbij niet voor te doen, hoewel de praktische uitwerking hier en daar in de praktijk nog op enig weerwerk zou kunnen stuiten. Te denken valt aan bepalingen omtrent de royalere formaten die het Verdrag voor de slaapvertrekken voorschrijft.

3.1 Huisvesting en recreatievoorzieningen

Het Verdrag verlangt dat de in schepen gebruikte materialen aan een gezonde omgeving dienen bij te dragen en dat alle verblijven op schepen moeten voldoen aan de bepalingen inzake de bescherming van gezondheid en veiligheid en de voorkoming van ongevallen. Op deze punten behoeft het Schepelingenbesluit aanpassing.

In het Schepelingenbesluit moeten onder meer maatregelen worden opgenomen opdat ten aanzien van de verblijven en de recreatie- en cateringvoorzieningen de gezondheid en veiligheid van de zeevarenden en de voorkoming van ongevallen kan worden gegarandeerd. Daarnaast dienen aanvullende maatregelen getroffen te worden aangaande de voorkoming van het risico van blootstelling aan gevaarlijke niveaus van lawaai en trillingen en andere omgevingsfactoren en chemische stoffen aan boord van schepen. Ook dient de verschaffing van een aanvaardbare woon- en werkomgeving voor zeevarenden aan boord van schepen hier en daar nader te worden uitgewerkt.

Teneinde afzonderlijke *slaapvertrekken* voor mannen en vrouwen te kunnen verschaffen dienen maatregelen te worden getroffen. De bepalingen inzake sanitaire voorzieningen voldoen evenmin steeds aan het Verdrag.

De in het Verdrag gestipuleerde vereisten voor het *vloeroppervlak* in slaapvertrekken voor zeevarenden met één slaappleaats zijn strenger dan de Nederlandse bepalingen en dienen derhalve te worden aangepast. Dit geldt tevens voor slaapvertrekken die gebruikt worden door twee zeevarenden en door zeevarenden die taken als scheepsofficier verrichten. Het Schepelingenbesluit dient ook te worden geactualiseerd voor de verschillen in werkingssfeer en brutotonnages.

Voorts dient in het Schepelingenbesluit te worden opgenomen dat de kapitein, de hoofdwerktuigkundige en de eerste stuurman, naast hun slaapvertrekken, een aangrenzend zitverblijf, een dagverblijf of een gelijkwaardige *aanvullende ruimte* hebben. Bovendien voldoen de bepalingen inzake *kastinhoud* niet aan de vereisten van het Verdrag.

Nederlandse bepalingen betreffende *ziekenverblijven* voldoen niet volledig aan de in het Verdrag neergelegde vereisten. Zo eist het Verdrag dat het ziekenverblijf uitsluitend voor medische doeleinden gebruikt mag worden. Artikel 61 Schepelingenbesluit moet in deze zin aangepast worden.

Concluderend kan worden opgemerkt dat het Schepelingenbesluit op grond van Norm A 3.1 in ruime mate aanpassing behoeft. Die ruime aanpassing geldt ook, indien men zou willen voldoen aan de in de Leidraad opgenomen normen. Thans zijn deze nog verre van geïncorporeerd in de wet- en regelgeving.

3.2 Voeding en catering

In het Verdrag wordt gestipuleerd dat elk Lid erop toe moet zien dat de schepen die zijn vlag voeren levensmiddelen en drinkwater aan boord hebben en serveren waarvan de kwaliteit, voedingswaarde en hoeveelheid voldoende zijn voor de behoeften op het schip en dat hierbij rekening wordt gehouden met uiteenlopende *culturele en godsdienstige achtergronden*. Nederlandse bepalingen voldoen tot op heden niet aan het vereiste dat rekening gehouden moet worden met uiteenlopende culturele en godsdienstige achtergronden.

Voorts dient in het Schepelingenbesluit te worden opgenomen dat *cateringpersoneel* naar behoren geïnstrueerd en opgeleid is.

Teneinde te kunnen waarborgen dat *scheepskoks* opgeleid, gediplomeerd en de nodige vakbekwaamheid bezitten dienen nadere maatregelen te worden getroffen in het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart. De in de Leidraad bij dit onderdeel genoemde vereisten inzake zowel voeding en catering als scheepskoks vereisen aanpassing op detailniveau. Betreffende scheepskoks ziet de aanpassing op artikel 92 BZB.

Concluderend kan worden opgemerkt dat ingevolge Norm A 3.2 zowel het Schepelingenbesluit als het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart aanpassing behoeft.

Titel 4 - Bescherming van de gezondheid, medische zorg, welzijn en sociale zekerheidsbescherming

Inleiding

In deze titel worden de arbeidsomstandigheden, de gezondheidszorg, het welzijn en de sociale zekerheid van zeevarenden geregeld.

4.1 Medische zorg aan boord van het schip en aan wal

Het Verdrag verlangt dat voor alle zeevarenden *bescherming van gezondheid en toegang tot onmiddellijke en adequate medische zorg* gewaarborgd dient te worden. Aangezien de Zorgverzekeringswet, de Wet op medische keuringen en de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst van toepassing zijn behoeft de Nederlandse regelgeving op deze punten geen aanpassing.

Inzake het recht van zeevarende, om indien mogelijk, een *bevoegde arts of tandarts* te raadplegen in aanloophavens voldoet Nederlandse regelgeving niet aan het Verdrag. Het Wetboek van Koophandel dient in deze zin te worden aangepast..

Aan de eis van het Verdrag dat aan een zeevarende die zich aan boord van een schip bevindt of in een buitenlandse haven *kosteloze medische zorg* dient te worden verleend is voldaan voor zover het de zeelieden betreft die vallen onder de Zorgverzekeringswet. Hun bijdrage is op nihil gesteld. Voor degenen die niet onder deze wet vallen, is echter nog geen regeling getroffen. Geregeld zou kunnen worden dat de werkgever voor deze kosten dient in te staan.

De algemene bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet zijn van toepassing, onder meer betreffende maatregelen van preventieve aard, zoals op het gebied van gezondheidsbevordering en -voorlichting.

Het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart en/of het Schepenbesluit en het Schepelingenbesluit dienen te worden aangevuld met bepalingen inzake de *medische rapportage*, met name het vereiste dat hierbij door de bevoegde autoriteit gebruikt dient te worden gemaakt van een standaardformulier.

Teneinde te kunnen voldoen aan het vereiste dat op schepen die geen arts aan boord hebben, hetzij ten minste een zeevarende aan boord moet zijn die belast is met de *medische zorg en toediening van medicijnen* als onderdeel van zijn reguliere taken hetzij ten minste een zeevarende aan boord is die bevoegd is om eerste hulp te verlenen, behoeft artikel 91 Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart aanpassing.

Daarnaast wordt opgemerkt dat de Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO) is opgenomen in het BW en expliciet een schakelbepaling bevat (art. 7:464 lid 1 BW). Naar ons oordeel is zowel deze wet, als de Wet medische keuringen (WMK) toepasselijk en is dit ook wenselijk. Slechts geldt een uitzondering voor de bedrijfsarts op het gebied van de ziekteverzuimbegeleiding.

4.2 Aansprakelijkheid van de reder

De reder is verantwoordelijk voor de bescherming van de gezondheid en medische zorg van alle zeevarenden aan boord van een schip. Dit geldt ook voor de *kosten* gemaakt door zeevarenden met betrekking tot ziekte. Artikel 415 Wetboek van Koophandel bepaalt de regeling bij ziekte. In beginsel voldoet dit artikel aan de in het Verdrag neergelegde vereisten. Daarvoor moet dit artikel wel aldus worden gelezen dat onder lid 5 ook de kosten zijn begrepen.

Op grond van de bij ons aanwezig zijnde informatie kunnen wij geen uitslatingen doen over de vraag of thans reeds is geregeld dat reders financiële zekerheid moeten stellen ten behoeve van compensatie in het geval van overlijden over langdurige ongeschiktheid van zeevarenden als gevolg van een bedrijfsongeval, beroepsziekte of bedrijfsrisico.

Teneinde Nederlandse regelgeving inzake de aansprakelijkheid van de reder voor de *vergoeding van de kosten van medische zorg en kost en inwoning* aan de in het Verdrag neergelegde vereisten te conformeren behoeft de termijn neergelegd in artikel 416 lid 2 WvK aanpassing.

Voorts dient te worden opgemerkt dat de in het Verdrag genoemde mogelijkheid om middels nationale wet- en regelgeving de *aansprakelijkheid van de reder voor de betaling van het gehele of gedeeltelijke loon* van een zeevarende die niet langer aan boord is, te *beperken* tot een tijdvak van ten minste 16 weken, te rekenen vanaf de datum van het ongeval of van de aanvang van de ziekte, gezien de Ziektewet niet wenselijk is. Dit geldt eveneens voor de door het verdrag geboden mogelijkheid aansprakelijkheid van de reder uitsluiten ten aanzien van letsel ontstaan anders dan tijdens de dienstbetrekking met het schip.

Het Verdrag biedt bovendien de mogelijkheid de *aansprakelijkheid van de reder uit te sluiten* voor de betaling van kosten van medische zorg aan boord en accommodatie- en begrafeniskosten voor zover deze aansprakelijkheid door de overheid wordt overgenomen. Naar onze mening bestaat hier echter geen behoefte voor.

Teneinde te kunnen waarborgen dat reders of hun vertegenwoordigers maatregelen nemen voor het *veilig bewaren van eigendommen* die aan boord zijn achtergelaten door zieke, gewonde of overleden zeevarenden en voor het teruggeven ervan aan hen of aan hun naaste verwanten, dienen in het Wetboek van Koophandel bepalingen te worden opgenomen.

Tot slot moet worden opgemerkt dat hetgeen in *Leidraad B4.2* is bepaald niet in Nederlandse regelgeving geregeld is. Regelgeving op dit punt achten wij echter niet noodzakelijk, aangezien dit niet in het Nederlandse systeem past.

4.3 Bescherming van de gezondheid en veiligheid en ongevallenpreventie

Momenteel zijn de in het Verdrag op dit punt neergelegde *specifieke* vereisten in Nederland niet wettelijk geregeld.

Wel omvat de Arbeidsomstandighedenwet *algemene* voorschriften ingevolge bedrijfsveiligheid en gezondheid. Zo bepaalt artikel 6 Arbowet dat de werkgever maatregelen dient te nemen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en de gevolgen daarvan voor de veiligheid en de gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan werkzame werknemers. Andere relevante artikelen zijn artikel 10 Arbowet inzake voorkoming van gevaar voor derden, artikel 11 Arbowet dat de algemene verplichtingen voor werknemers regelt en artikel 16 Arbowet dat nadere regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden alsmede uitzonderingen op en uitbreidingen van toepassingsgebied stipuleert. Voorts omvat hoofdstuk 8 van het Arbo-besluit tal van voorschriften betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering. Tenslotte zijn ook in de Arbo-regeling, hoofdstuk 8, bepalingen inzake veiligheids- en gezondheidssignalering opgenomen.

Op grond van het karakter van de in het Verdrag neergelegde vereisten, verdient het echter de voorkeur deze eisen meer *specifiek* uitgewerkt voor de scheepvaart te regelen. Verschillende voorschriften zijn reeds te vinden verspreid over diverse hoofdstukken van het Arbobesluit, zoals bijvoorbeeld hoofdstuk 4 (Gevaarlijke stoffen en biologische agentia) en Hoofdstuk 6 (Fysische factoren), waarin bijvoorbeeld voorschriften zijn gegeven over het klimaat op de arbeidsplaats, maar ook voorschriften ter bescherming tegen de blootstelling van werknemers aan lawaai en trillingen. Deze zijn in beginsel ook van toepassing op (de werkgever van) zeevarenden. Daarnaast is hoofdstuk 8 van het Arbobesluit van belang (gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering).

Het valt te overwegen om, in aansluiting op een tegenwoordig meer gebruikte wetgevingstechniek, de “Code of safeworking practices for merchant seamen” door middel van één bepaling geheel van toepassing te verklaren. Een dergelijke methode verdraagt zich onzes inziens met de verplichting van Artikel VI van het Verdrag op basis waarvan de voorschriften van deel A moeten worden omgezet in wet- en regelgeving. Nader zal moeten worden gezien of deze Code voldoende concreet is geformuleerd om ook het sanctiebeleid en de bestuurlijke boete hierop van toepassing te kunnen verklaren.

Het technische en omvattende karakter van deze materie maakte het voor de onderzoekers niet mogelijk om op het punt van de arbeidsomstandigheden het gehele Verdrag in alle details te onderzoeken. Om die reden zal de tabel in de Bijlage bij dit advies op sommige punten onvolledig kunnen zijn en is met name bij de Leidraad soms volstaan met de algemene opmerking dat deze op detailniveau dient te worden geïmplementeerd.

4.4 Toegang tot welzijnsvoorzieningen aan wal

Het IAO-Verdrag inzake het welzijn van zeevarenden, IAO 163/1987, met bijbehorende Aanbeveling R173, is niet geratificeerd door Nederland. Het bovengenoemde Verdrag is echter wel - na enige tekstaanpassing - opgenomen in het Verdrag.

Nu de op 1 juni 2004 ondertekende “Regeling ten behoeve van Stichting Zeemanswelzijn Nederland” (Stcrt. 4-6-2004, nr. 104) enkel tot 1 januari 2006 gold, verdient het de voorkeur deze regeling opnieuw vast te stellen. Zodoende zou in de naleving Norm A4.4. op eenvoudige wijze kunnen worden voorzien.

Gedeeltelijk kunnen bestaande artikelen aan de verdragsbepalingen worden aangepast, te weten art. 26a t/m 26d SW inzake algemene veiligheidscommissies en art. 26e t/m 26h SW inzake veiligheidscommissies aan boord van schepen.

4.5 Sociale zekerheid

De afdeling over sociale zekerheid van het Verdrag kent bepalingen die betrekking hebben op verschillende doelgroepen.

Voorschrift 4.5 lid 1 Verdrag spreekt over ‘alle zeevarenden’ die socialezekerheidsbescherming moet worden geboden ‘in overeenstemming met de Code’.

Voorschrift 4.5 lid 3 Verdrag heeft daarentegen slechts betrekking op ‘zeevarenden op wie zijn wetgeving inzake sociale zekerheid van toepassing is’. Zij hebben recht op socialezekerheidsbescherming die ‘niet minder gunstig is dan die welke werknemers aan wal genieten.’

In de Nederlandse praktijk kunnen de volgende groepen rechthebbenden worden onderscheiden:

1. *Zeevarenden die direct onder de algemene Nederlandse socialezekerheidswetgeving vallen.*

Dit is de groep die onder Voorschrift 4.5 lid 3 Verdrag valt. Zij bestaat grosso modo voor de werknemersverzekeringen uit werknemers die bij een in Nederland gevestigde werkgever werken, voor de volksverzekeringen uit personen die in Nederland wonen.

Wat betreft de volksverzekeringen (AOW, Anw, AWBZ), de AKW en de ZVW (in deze wet bestaat verzekeringsplicht voor degenen die verplicht verzekerd zijn ingevolge de volksverzekeringen) geldt dat ingezetenen die voor een

Nederlandse werkgever op een zeeschip varen ook verplicht verzekerd zijn.³ Daarnaast hebben ingezetenen recht op voorzieningen (WWB, IOAW, TW).

Het beleid ten aanzien van de verzekeringsplicht voor de Nederlandse werknemersverzekeringen van zeevarenden is door het Lisv (thans UWV) uitgewerkt in het *Besluit verzekeringsplicht zeevarenden*.⁴ Dit besluit geeft aan dat de regelgeving inzake de werknemersverzekeringen mede van toepassing is op zeevarenden die in dienst zijn van een Nederlandse werkgever, die de nationaliteit van een van de lidstaten bezitten en varen op een schip onder de vlag van een niet-lidstaat én op zeevarenden die niet de nationaliteit van een van de lidstaten hebben maar wel wonen in de EU/EER en die in dienst zijn van een Nederlandse werkgever en varen op een schip onder de vlag van een niet-lidstaat. Volgens de toelichting op dit besluit is op de persoon met de nationaliteit van een EU/EER Lid-Staat, die werkzaamheden aan boord van een schip uitvoert dat onder de vlag van een EU/EER Lid-Staat vaart, de vlag doorslaggevend voor de beoordeling van de toepasselijke wetgeving. De wetgeving van de Lid-Staat van de vlag waaronder een schip vaart is van toepassing. Dit beginsel blijft het uitgangspunt voor de beoordeling van de toepasselijke wetgeving indien een schip onder een Europese vlag vaart.

De in Nederland woonachtige zeelieden die niet onder het socialezekerheidsstelsel vallen zijn zij die werkzaam zijn op een schip met een niet EU-/EER-vlag voor een niet-Nederlandse werkgever én voorzover voor hen dan niet de socialezekerheidsregeling geldt van een land waarmee Nederland een van het Verdrag afwijkende regeling heeft afgesloten.⁵

Ook wat betreft de exporteerbaarheid van uitkeringen gelden de regels die in het algemeen van toepassing zijn op uitkeringsgerechtigden naar Nederlands recht.

2. Zeevarenden die indirect onder de algemene Nederlandse socialezekerheidswetgeving vallen.

EG-Verordening 1408/71 geldt voor onderdanen van de EU- en EER-lidstaten. Op grond van EG-verordening 859/2003 is de verordening ook van toepassing op zogenaamde 'derdelanders' (degenen die geen onderdaan zijn van een EU- of EER-lidstaat) die woonachtig zijn in een lidstaat.

Op grond van art. 13 lid 1 onder c EG-verordening 1408/71 is de Nederlandse wetgeving inzake sociale zekerheid van toepassing op 'degene die zijn beroepswerkzaamheden uitoefent' aan boord van een zeeschip dat onder Nederlandse vlag vaart.

Op zeevarenden moet de wetgeving worden toegepast van het land onder welks vlag het schip vaart. Dit geldt zowel voor koopvaardij- als

³ Artikel 12 lid 1, KB 24 december 1998, *Stb.* 1998, 746 (Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen).

⁴ *Stcrt.* 1999, 83 en *Stcrt.* 2004, 35.

⁵ Bij voorbeeld. Kaapverdisch recht op grond van het Verdrag van 18 november 1981, *Trb.* 1982, 20, laatstelijk gewijzigd 22 mei 2000, *Trb.* 2001, 46.

vissersvaartuigen. Hoewel niet uitdrukkelijk vermeld, is het de bedoeling dat ook in dit geval eventuele in de nationale wetgeving voorziene vereisten met betrekking tot de woonplaats van de werknemer of de woon- of vestigingsplaats van de werkgever terzijde worden gesteld.⁶

Deze personen hebben recht op sociale zekerheid naar de maatstaven van het land onder welke vlag het schip vaart. De EG-Coördinatieverordening stelt regels om de problemen op te lossen die veroorzaakt wordt door de toepasselijkheid van verschillende nationale stelsels als gevolg van het werken in een ander land uit het EER-gebied. Zij vallen onder lid 1 van Voorschrift 4.5 van het Verdrag. Aan de normen van het Verdrag wordt voldaan, alleen indien ook de andere betrokken landen in het EER-gebied het Verdrag ratificeren.

EG-Verordening 1408/71 is van toepassing op regelingen die voorzien in prestaties bij ziekte en moederschap; prestaties bij invaliditeit; uitkeringen bij ouderdom; uitkeringen aan nabestaanden; prestaties bij bedrijfsongevallen en beroepsziekten; uitkeringen bij overlijden; werkloosheidsuitkeringen en gezinsbijslagen. De in Norm A4.5 van het Verdrag genoemde 'takken van sociale zekerheid' zijn hiermee gecoördineerd.

Overigens valt ook de privaatrechtelijke geregelde sociale zekerheid (zoals de loondoorbetalingsplicht bij ziekte) onder het bereik van de verordening. Art. 14 ter Vo. 1408/71 bevat overigens uitzonderingen op het beginsel dat de socialezekerheidswetgeving van de vlaggestaat van toepassing is, bijv. in het geval van detachering (art. 14 ter sub 1) of wanneer de werkgever zijn zetel heeft in het woonland van de werknemer (art. 14 ter sub 4).

Voor zover de EG-Verordening iets anders regelt dan het Verdrag, kan worden gewezen op Norm A4.5 lid 4 die de mogelijkheid biedt om andere regels aan te nemen door middel van bepalingen aangenomen in het kader van regionale organisaties voor economische integratie. Ook op grond van bilaterale verdragen mag worden afgeweken. Een en ander laat onverlet de toewijzing van verantwoordelijkheden op grond van Norm A4.5 lid 3 Verdrag. Wij leiden hieruit af dat het Nederland vrijstaat om in het kader van de EU of in een bilateraal socialezekerheidsverdrag in te stemmen met afwijkende regels inzake de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Daarbij kan bijv. in de EG-Verordening worden bepaald dat Duits recht van toepassing is in plaats van Nederlands of in een bilateraal verdrag worden overeengekomen dat of Filippijns recht van toepassing is in plaats van Nederlands. Nu de verantwoordelijkheid 'onverminderd' geldt, is echter wel verdedigbaar dat Nederland in EU-verband of in een bilateraal verdrag niet mag instemmen met een regel die ertoe leidt dat, in afwijking van het Verdrag, noch het Nederlands recht, noch het recht van een EU-lidstaat of van de (bilaterale) verdragspartner van toepassing is.

⁶ *Socialezekerheidswetgeving* Internationaal (losbl.), Vo. 1408/71, art. 14 ter, aant. 1.

Binnen afzienbare termijn zal de zogenaamde Toepassingsverordening van de nieuwe coördinatieverordening inzake sociale zekerheid⁷ van kracht worden. Daarmee wordt Vo. 1408/71 ingetrokken.

In grote lijnen blijft de positie van zeevarenden gelijk aan die onder Vo. 1408/71. De vlaggestaat wordt geacht het land te zijn waar de zeevarende zijn werkzaamheden verricht, en als hoofdregel is het socialezekerheidsstelsel van dat land van toepassing (art. 11 lid 4 Vo. 883/2004). De uitzondering voor de werkgever en werknemer die beide in een andere staat dan de vlaggestaat zijn gevestigd blijft gehandhaafd, terwijl art. 12 Vo. 883/2004 voorziet in een uitzondering in geval van detachering.

3. Overige zeevarenden

Uit het bovenstaande volgt dat op zeeschepen onder Nederlandse vlag alleen degenen die buiten de EU/EER wonen én geen onderdaan zijn van de EU- en EER-lidstaten 'buiten de boot vallen'.

Voor deze zeevarenden dient te worden voorzien in socialezekerheidsbescherming volgens de Norm A4.5 en Leidraad B4.5 van het Verdrag.

Het onderhavige Verdrag hanteert als uitgangspunt dat elk lid verantwoordelijkheid heeft voor een zekere mate van socialezekerheidsbescherming van alle zeevarenden op schepen van de vlaggestaat als voorzien in de Code. Dit blijkt ook uit de samenhang met Voorschrift 5.1.1 dat de verplichting tot naleving van het Verdrag legt op de vlaggestaat.

Dit is echter voor de Nederlandse overheid om twee redenen slechts in beperkte mate problematisch.

In de eerste plaats is de *omvang* van deze socialezekerheidsbescherming aanmerkelijk geringer dan die van het normale stelsel van sociale zekerheid. Daarbij behoeven slechts drie van de negen takken van sociale zekerheid te worden gedekt (Norm A4.5 lid 2).

Daarnaast is het Verdrag zeer *flexibel* in de wijze waarop aan deze verplichting moet worden voldaan. Zo is niet bepaald dat de socialezekerheidsbescherming langs publiekrechtelijke weg of door de overheid moet worden verschaft. Slechts dient de Staat ervoor te zorgen dat deze bescherming aanwezig is. Het is dus mogelijk om de werkgever te verplichten in deze vorm van sociale zekerheid te voorzien (zie ook Norm A4.5 lid 6).

Voor deze groep zeevarenden bestaat reeds een bijzondere regeling in het Wetboek van Koophandel. De regeling van de arbeidsovereenkomst van schepelingen voorziet in loondoorbetaling bij ziekte (art. 415a WvK), geneeskundige behandeling (art. 415, vijfde lid WvK), uitkering bij arbeidsongeval of beroepsziekte en bij overlijden als gevolg daarvan (art. 415b WvK), uitkering bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte (art. 415c WvK), vergoeding van medische

⁷ Vo. 883/2004.

kosten wegens arbeidsongeval of beroepsziekte (art. 415d WvK) en nabestaandenuitkering (art. 415e WvK), voorzover de werknemer niet ingevolge de ZW of een overeenkomstige regeling van een andere lidstaat van de Europese Unie verzekerd is.

Daarmee is aan de minimumvereisten van het Verdrag reeds voldaan, omdat vier takken van sociale zekerheid zijn gedekt, te weten uitkering bij ziekte, medische zorg, uitkering bij arbeidsongevallen en beroepsziekten en nabestaandenuitkering. Het Verdrag eist slechts regeling van tenminste drie takken, waarvan volgens Leidraad B4.5 lid 1 Verdrag bij voorkeur de drie eerstgenoemde. Het Verdrag laat zich niet uit over de omvang van de dekking die moet zijn gegarandeerd. Ons oordeel is dat de in Nederland voorgeschreven omvang redelijk is.

Ook aanvullende uitkeringen, zoals op grond van de Toeslagenwet, zijn op deze groep niet van toepassing, omdat die wet aansluit op de reguliere socialezekerheidswetgeving, die op deze groep niet van toepassing is.

Een en ander leidt tot de conclusie voor deze afdeling dat Nederland in grote lijnen thans aan de verplichtingen van het Verdrag op het gebied van de sociale zekerheid voldoet. Om ook te voldoen aan Leidraad B4.5 lid 7 en 8 zou nog geregeld moeten worden dat de wijze waarop is voldaan aan de private socialezekerheidsverplichtingen in de arbeidsovereenkomst dient te worden vermeld, respectievelijk dat toezicht op de naleving van deze verplichtingen wordt ingevoerd.

Aanbeveling 13

Regel de basale sociale zekerheidsbescherming voor zeevarenden die een arbeidsovereenkomst hebben naar buitenlands recht door de zeewerkgever te verplichten ook voor hen een regeling toe te passen analoog aan de desbetreffende bepalingen uit het Wetboek van Koophandel.

Titel 5 - Naleving en handhaving

Inleiding

Deze titel regelt de naleving en handhaving van het Verdrag. Daarbij worden verplichtingen op de vlaggestaat gelegd voor de inspectie en certificering van de maritieme arbeidsomstandigheden. Voorts worden klachtenprocedures aan boord voorgeschreven.

Voor de havenstaat worden inspecties in de haven voorgeschreven. Ter zake van de voorschriften 5.1.5 en 5.3, welke respectievelijk de klachtenprocedures aan boord en verantwoordelijkheden betreffende arbeidsaanbod regelen, bestaan nog geen Nederlandse bepalingen en deze onderwerpen dienen derhalve geheel nieuw geregeld te worden.

5.1 Algemene beginselen

Deze afdeling regelt met name de inspectie en de certificering door de vlaggestaat.

Maritiem arbeidscertificaat en Verklaring naleving maritieme arbeid

De certificering van de maritieme arbeidsomstandigheden (Voorschrift 5.1.1 – 2) is nieuw en zal moeten worden geregeld. Het Wetboek van Koophandel kent thans reeds een lichte vorm van certificering (art. 407), met controle door de Inspectie Verkeer en Waterstaat (art. 85 Schepelingenbesluit). Doch het Maritiem arbeidscertificaat is een nieuw fenomeen en omvat veel meer voorschriften. Naast het Maritiem arbeidscertificaat wordt voor grote schepen ook een Verklaring naleving maritieme arbeid verlangd. Ook deze regeling dient nieuw te worden ingevoerd.

De vraag is waar de desbetreffende voorschriften en normen het beste kunnen worden geïmplementeerd. In beginsel zijn er drie opties.

De *eerste optie* is om het Maritiem arbeidscertificaat te regelen in het Wetboek van Koophandel in de plaats van het huidige artikel 407. Het komt ons als onlogisch voor om een dergelijk publiekrechtelijk instrument een plaats te geven in een typisch civielrechtelijke wet. Weliswaar is dit in het verleden ook gebeurd, doch dat betrof toen nog een beperkte certificering in een van oudsher privaatrechtelijk geregelde arbeidsverhouding. De certificering omvat mede voorschriften die thans publiekrechtelijk zijn geregeld. Publiekrechtelijke regeling ligt daarom voor de hand.

De *tweede optie* is om het Maritiem arbeidscertificaat te regelen in het Arbobesluit. Artikel 20 Arbowet zou daarbij als wettelijke grondslag kunnen dienen. Dit artikel biedt de mogelijkheid om eisen op het gebied van de certificering te stellen. Deze eisen kunnen echter alleen liggen op het terrein van deze wet, te weten de veiligheid en gezondheid van werknemers. Het

maritiem arbeidscertificaat heeft betrekking op arbeids- en leefomstandigheden. Dit is wat ruimer dan de arbeidsomstandigheden in enge zin, omdat op schepen ook de leefomstandigheden van groot belang zijn. Ook deze regels dienen echter de veiligheid en gezondheid van werknemers. Om die reden kan worden verdedigd dat regeling in het Arbobesluit mogelijk is.

De *derde optie* is een regeling in specifieke scheepvaartwetgeving. Thans bestaat er geen specifieke zeevaartwetgeving waarbij het voor de hand ligt dit onder te brengen. Daarom kan worden gedacht aan opnemings van een delegatiebepaling in de eventueel tot stand te brengen Wet arbeid zeevarenden. De specifieke eisen kunnen dan in een Algemene Maatregel van Bestuur op basis van deze wet worden vastgelegd (Besluit arbeid zeevarenden).

De invoering van de certificering kan worden beschouwd als een verzwaring van de administratieve lastendruk. Om die reden ligt het bij welke vorm van implementatie dan ook voor de hand zo veel mogelijk aansluiting te zoeken bij regels betreffende andere voor de scheepvaart geldende eisen op het gebied van certificering. Dit zou onder meer kunnen door de certificering in één document onder te brengen, bestaande instituten te belasten met ook deze taak en de controle te leggen bij dezelfde instantie. Het gaat hierbij met name om de Regeling veiligheid zeeschepen.⁸ Het is uiteraard ook denkbaar dat deze regeling wordt uitgebreid tot alle vormen van certificering van zeescheepvaart. Wat betreft de instituten met certificering belast, kan worden gewezen op de zogeheten klassenbureaus. Sinds 1 juni 2006 zijn een zevental erkende klassenbureaus door de Inspectie Verkeer en Waterstaat gemandateerd om namens de overheid de meeste van de zogenoemde 'statutaire' certificaten af te geven (art. 6 e.v. Schepenbesluit 1965). Daarbij heeft deze Inspectie een normenkader gepubliceerd.⁹

Gelet op het grote aantal specifieke eisen, de twijfel over de vraag of deze certificering wel volledig onder de Arbowet valt te brengen en de wenselijke samenhang met andere vormen van certificering in de scheepvaart, bevelen wij aan te kiezen voor de derde optie. Daarnaast zal ook de Verklaring naleving maritieme arbeid moeten worden ingevoerd, waarvoor de Arbowet geen duidelijke grondslag biedt. Gezien de onderlinge samenhang ligt het voor de hand de beide regelingen in elkaars nabijheid te plaatsen. Ook dit pleit voor een keuze voor de derde optie.

Daarnaast dienen klachtenregelingen te worden ingevoerd die met het bovenstaande verband houden. Ook hiervoor ontbreekt thans een wettelijke basis en ligt als basis nieuwe wetgeving specifiek voor de scheepvaart voor de hand. In verband met de onderlinge samenhang pleit ook dit voor de tweede optie.

Aanbeveling 14

⁸ Regeling houdende nadere regels met betrekking tot de veiligheid en certificering van in Nederland geregistreerde zeeschepen, alsmede regels met betrekking tot de veiligheid van buitenlandse schepen in Nederlandse wateren, *Stcrt.* 2006, 37; 2006, 135.

⁹ Zie nader de website van de Inspectie Verkeer en Waterstaat:
www.iwv.nl/nl/water/koopvaardij.

Voer het Maritiem arbeidscertificaat en de Verklaring naleving maritieme arbeid in op basis van specifieke scheepvaartwetgeving, waarbij zo veel mogelijk wordt aangesloten bij andere vormen van certificering in de scheepvaart.

Bevoegdverklaring van erkende organisaties

Het Verdrag eist nauwkeurige regels voor de bevoegdverklaring van erkende organisaties die belast zijn met inspectie en certificering. Het zal hierbij met name gaan om de certificeringsinstituten (klassenbureaus) en de Inspectie V&W.

Evenals de regels voor certificering zullen deze regels voor de bevoegdverklaring dienen te worden geregeld in hetzij het Arbobesluit, hetzij op basis van de zeevaartwetgeving.

Er bestaan overigens leidraden voor de bevoegdverklaring van organisaties die namens de Administratie optreden van de Internationale Maritieme Organisatie (IMO).

5.1. Inspectie en handhaving

Het Verdrag eist in Voorschrift 5.1.4 een systeem van inspecties, monitoring en andere controlemaatregelen ter handhaving van het Verdrag op de schepen die de nationale vlag voeren. Het Voorschrift beperkt dit niet tot de arbeids- en leefomstandigheden, doch dit gebeurt wel in de Code bij dit onderdeel. Een en ander kan hetzij apart bij elke regeling worden geregeld, hetzij in samenhangende vorm in een nieuwe wet. Dit laatste zou de handavingsstructuur kunnen vereenvoudigen. Dit vormt een extra argument voor de keuze voor beleidsaanbeveling 4a.

Arbeidsinspectie

Het Verdrag eist voorts een specifieke handhaving van de regels voor arbeids- en leefomstandigheden door middel van inspecties (Norm A.5.1.4 lid 1). Het gaat hierbij in de eerste plaats om de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie ten aanzien van de naleving van de bij of krachtens de Arbowet gegeven regels.

Indien de regels voor certificering buiten de Arbowet worden geregeld, dient ook een inspectie te worden belast met het toezicht hierop. Dit zou in dat geval de Inspectie Verkeer en Waterstaat kunnen zijn.

Tussen de Arbeidsinspectie en de Inspectie Verkeer en Waterstaat is op 29 november 2005 een samenwerkingsovereenkomst gesloten, als gevolg waarvan de regiefunctie bij het toezicht op de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet in de scheepvaart door de laatste dienst wordt uitgeoefend, in samenhang met het algemene scheepvaarttoezicht.

Deze samenwerkingsovereenkomst zal bij implementatie van het Verdrag van toepassing worden op als gevolg daarvan in te voeren nieuwe onderdelen van het Arbeidsomstandighedenbesluit en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. Wel zullen aanvullende afspraken dienen te worden gemaakt over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden.

Indien gekozen wordt voor een regeling in een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, zal de inspectietaak direct kunnen worden toegewezen aan de Inspectie Verkeer en Waterstaat, welke alsdan eveneens zou moeten samenwerken met de Arbeidsinspectie in verband met de daar aanwezige deskundigheid op dit gebied.

Klachten ten aanzien van arbeids- en leefomstandigheden

De vlaggestaat dient te voorzien in klachtenafhandeling ten aanzien van de arbeids- en leefomstandigheden (Norm A5.1.4 lid 5). Naar ons oordeel ontbreekt voor een dergelijke regeling momenteel een wettelijke basis en dient deze te worden gecreëerd. Het ligt voor de hand dit te doen in nieuwe zeevaartwetgeving. Zie hieronder Aanbeveling 15.

Klachtenregeling aan boord

De vlaggestaat dient procedures in te stellen voor klachtenprocedures aan boord van de schepen die onder zijn vlag varen (5.1.5).

Naar ons oordeel dient voor deze klachtenprocedures een wettelijke regeling te worden getroffen. Aangezien het hier in principe alle klachten over de naleving van het Verdrag betreft, ligt het voor de hand deze te regelen in een algemene wet op het gebied van de zeevaart, bijvoorbeeld de nieuw in te voeren Wet arbeid zeevarenden. Zie hieronder Aanbeveling 15.

5.2 Verantwoordelijkheden van de havenstaat

Deze afdeling heeft tot doel om elk lid in staat te stellen zijn verantwoordelijkheden ingevolge het Verdrag met betrekking tot internationale samenwerking bij de uitvoering en handhaving van de verdragsnormen op buitenlandse schepen na te komen.

Het doet dit door de havenstaat te verplichten tot inspecties in de haven en de instelling van klachtenafhandelingsprocedures aan de wal voor te schrijven..

Inspecties in de haven

De havenstaat is in de eerste plaats verantwoordelijk voor inspecties in de haven. Deze zijn thans geregeld in de Wet Havenstaatcontrole. De werkingssfeer van deze wet zal dienen te worden uitgebreid, zodat deze ook het Verdrag kan omvatten.

Tevens zullen enkele specifieke punten van inspectie nader geregeld dienen te worden.

Klachtenprocedures aan de wal

De klachtenprocedures aan de wal kunnen op verschillende manieren worden geregeld. Minimaal zullen de voorschriften van het Verdrag nauwlettend moeten worden gevolgd.

Aanbeveling 15

Voer klachtenprocedure in ten aanzien van de arbeids- en leefomstandigheden, klachtenprocedures aan boord en klachtenprocedures aan wal overeenkomstig de voorschriften van het Verdrag in specifieke zeevaartwetgeving.

5.3 Verantwoordelijkheden betreffende arbeidsaanbod

Het doel van deze afdeling is om te verzekeren dat elk lid zijn verantwoordelijkheden ingevolge het Verdrag met betrekking tot de werving, plaatsing en sociale bescherming van zijn zeevarenden nakomt. De vraag is of deze voorschriften meebrengen dat een specifiek toezicht op de naleving van de Waadi dient te worden ingesteld.

Betrokken Nederlandse regelgeving

Hieronder wordt per onderdeel van het Verdrag aangegeven welke Nederlandse regelgeving bij de implementatie van het Verdrag zal moeten worden aangepast.

Wij merken hierbij op dat diverse niet-geregelde zaken een plaats zullen moeten vinden in nieuwe wetgeving.

In de Bijlage wordt in sommige gevallen kortweg de mogelijkheid genoemd van implementatie in 'zeevaartwetgeving'. Daarmee wordt bedoeld op hetzij nieuwe specifieke wetgeving voor deze sector, zoals de door ons voorgestane Wet arbeid zeevarenden, hetzij bestaande wetten waarvan de werkingssfeer is uitgebreid.

Artikelen

- Schepenbesluit 1965
- Schepenbesluit 2004
- Schepenwet
- Wetboek van koophandel
- Zeevaartbemanningswet

Titel 1

- Besluit Arbeidsbemiddeling
- Arbeidstijdenbesluit vervoer
- Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart
- Zeevaartbemanningswet

Titel 2

- Arbeidstijdenbesluit vervoer
- Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart
- Wetboek van Koophandel
- Zeevaartbemanningswet

Titel 3

- Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart
- Schepelingenbesluit
- Wetboek van koophandel

Titel 4

- Besluit verzekeringsplicht zeevarenden
- Regeling veiligheid zeeschepen
- Schepelingenbesluit
- Schepenbesluit 1965
- Schepenwet
- Wetboek van koophandel

Titel 5

- Wet havenstaatcontrole
- Regeling Havenstaatcontrole
- Besluit Arbeidsbemiddeling
- Arbeidsomstandighedenbesluit

Overzicht van de beleidsaanbevelingen van dit Advies

Thans worden de voornaamste aanbevelingen van dit Advies voor het beleid ten aanzien van de hoofdlijnen van de implementatie van het Verdrag herhaald. Uiteraard worden in het advies en in de bijlage op kleinere onderdelen ook talloze suggesties gedaan voor de implementatie.

Aanbeveling 1

Bepaal een beleid ten aanzien van de vraag welke onderdelen van deel B van de Code in elk geval verplicht dienen te worden gesteld.

Aanbeveling 2

Voer overleg met de sociale partners in de sector zeevaart over het al dan niet verplicht stellen van die onderdelen van deel B van de Code die de regering niet bij voorbaat verplicht wil stellen.

Aanbeveling 3

Voer het instrument van de 'geautoriseerde optie' in voor daarvoor in aanmerking komende onderdelen van deel B van de Code.

Aanbeveling 4a

Kies bij de implementatie van het Verdrag voor de invoering van een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, die in beginsel alle uit het Verdrag voortvloeiende rechtsregels omvat.

Aanbeveling 4b

Kies, indien aanbeveling 4a niet zou worden gevolgd, bij de implementatie van het Verdrag voor de invoering van een nieuwe Wet arbeid zeevarenden, die ten minste alle uit het Verdrag voortvloeiende rechtsregels omvat, die thans onder het Ministerie van Verkeer en Waterstaat ressorteren.

Aanbeveling 5

Hef het onderscheid voor de regeling van de arbeidsovereenkomst van kapitein en schepeling in beginsel op. Ontwerp een nieuwe, samenhangende regeling voor de arbeidsovereenkomst van zeevarenden, waarbij alleen eventuele afwijkende regels voor kapitein en schepeling in aparte bepalingen worden opgenomen.

Aanbeveling 6

Geef consequenter de onderlinge verhouding aan tussen titel 7.10 BW en de bijzondere regelingen voor de arbeidsovereenkomsten van zeevarenden.

Aanbeveling 7

Indien wordt gekozen voor handhaving van een aparte privaatrechtelijke regeling van de arbeidsovereenkomst van zeevarenden, breng deze dan onder als afdeling 12 in titel 7.10 BW.

Aanbeveling 8

Voer een zelfstandig onderzoek uit naar de gevolgen van de implementatie van het Verdrag voor de Nederlandse Antillen en Aruba.

Aanbeveling 9

Voorzie in volledige handhaving van de regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst door een publiekrechtelijke verplichting op de reder om de Verdragsnormen ook toe te passen op personen die naar buitenlands recht op zijn schepen werkzaam zijn.

Aanbeveling 10

Vervang de praktijk van het 'dubbele werkgeverschap' bij uitzendarbeid in de zeevaart door een systeem waarbij het uitzendbureau als werkgever optreedt en de inlener een verklaring ondertekent dat hij instaat voor de verplichtingen die voor hem uit het Verdrag voortvloeien.

Aanbeveling 11

Voorzie in de door het Verdrag geboden mogelijkheden van afwijking, zodat in geval de behoefte zich voordoet, afwijking van het Verdrag mogelijk is zonder dat wetswijziging noodzakelijk is.

Aanbeveling 12

Voer geen maatregelen tegen 'blacklisting' in en verplichtingen voor uitzendbureaus uit de Leidraad B1.4, zolang geen sprake is van concrete misstanden in Nederland op dit gebied.

Aanbeveling 13

Regel de basale sociale zekerheidsbescherming voor zeevarenden die een arbeidsovereenkomst hebben naar buitenlands recht door de zeewerkgever te verplichten ook voor hen een regeling toe te passen analoog aan de desbetreffende bepalingen uit het Wetboek van Koophandel.

Aanbeveling 14

Voer het Maritiem arbeidscertificaat en de Verklaring naleving maritieme arbeid in op basis van specifieke scheepvaartwetgeving, waarbij zo veel mogelijk wordt aangesloten bij andere vormen van certificering in de scheepvaart.

Aanbeveling 15

Voer klachtenprocedure in ten aanzien van de arbeids- en leefomstandigheden, klachtenprocedures aan boord en klachtenprocedures aan wal overeenkomstig de voorschriften van het Verdrag in specifieke zeevaartwetgeving.