

UITVAREN MET UITZENDKRACHTEN
Ingehuurde arbeid in de sector
zeescheepvaart

- eindrapport -

drs. R. Meijer
dr. J. Klaver
dr. J.W.M. Mevissen
drs. E. Tromp

Amsterdam, november 2002
Regioplan publicatienr. 503

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax: 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het Ministerie
van Verkeer & Waterstaat, Directoraat-Generaal
Goederenvervoer.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

1	Inleiding.....	1
1.1	Algemeen.....	1
1.2	Onderzoeksvragen	2
1.3	Onderzoeksopzet en -doelgroep	3
1.4	Steekproefverantwoording.....	4
1.5	Rapportage.....	7
2	Bemanning op Nederlandse zeeschepen.....	9
2.1	Inleiding.....	9
2.2	Registratie monsteringen op Nederlandse zeeschepen	9
2.3	RAZ en RTO: cijfers en contracten	12
2.4	Nederlandse uitzendkrachten in de zeevaart.....	14
2.5	Samenvatting	19
3	De reders	21
3.1	Inleiding.....	21
3.2	Soorten ingekochte dienstverlening.....	21
3.3	Werken met ingehuurd bemanning.....	22
3.4	Werken met arbeidsintermediairs	28
3.5	Kwaliteitshandhaving	30
3.6	Samenvatting	32
4	Intermediairs	33
4.1	Inleiding.....	33
4.2	Algemeen.....	33
4.3	Nederlandse intermediairs	35
4.4	Buitenlandse intermediairs	40
4.5	Samenvatting	45
5	Werken met ingehuurd personeel	47
5.1	Algemeen.....	47
5.2	Arbeidsintermediairs, dienstverlening en ingehuurd zeevarenden	48
5.3	Afsluitend	52

Bijlagen:

Bijlage 1:	Afkortingen en definities	55
Bijlage 2:	Kenmerken van de geïnterviewde rederijen	57
Bijlage 3:	Nederlandse arbeidsintermediairs zeevaartsector	59
Bijlage 4:	Buitenlandse arbeidsintermediairs per land	61
Bijlage 5:	Herhalingswerkloosheid in de zeevaart	63
Bijlage 6:	Aanvullende berekeningen	65

VOORWOORD

Uitzendwerk is in de zeescheepvaart het Wetboek van Koophandel verboden. Dat neemt niet weg dat er al langere tijd wel van uitzendkrachten gebruik gemaakt wordt door reders. De mate waarin is echter onbekend. Een verschijnsel dat officieel niet is toegestaan maar wel wordt gedoogd onttrekt zich doorgaans aan de waarneming. Ook uit de Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000 bleek dat uit bestaande statistieken niet afgeleid kon worden welke aantallen zeevarenden via uitzendconstructies werkzaam zijn op zeeschepen onder Nederlandse vlag.

De Afdeling Zeescheepvaart van het Directoraat-Generaal Goederenvervoer van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat heeft RegioPlan Beleidsonderzoek opdracht gegeven om het verschijnsel van ingehuurd zeevarenden beter in beeld te brengen. Daarbij is ook aandacht besteed aan de organisaties die daarbij als intermediair tussen werknemer en reder optreden en aan de achtergronden van het verschijnsel.

Het onderzoek had sterk het karakter van een zoektocht, waarbij veelsoortige informatie uit verschillende bronnen is samengebracht en aan elkaar gerelateerd. In dit verband willen wij niet onvermeld laten dat UWV, in samenwerking met het CWI, voor dit onderzoek relevante informatie hebben aangeleverd. Beide organisaties willen wij hier bedanken voor hun medewerking aan dit onderzoek.

Vanuit het ministerie is onze zoektocht professioneel en plezierig, maar vooral met veel geduld, begeleid door een commissie, bestaande uit:

mevrouw Ir. R.C.C. Sondervan, afdeling Zeescheepvaart van de directie Transport en Infrastructuur, mevrouw drs. I.M. van Gasteren van dezelfde afdeling en directie, mevrouw drs. P.M. Wortelboer van Donselaar, afdeling Goederenvervoer van de Adviesdienst Verkeer en Vervoer en de heer drs. H. Merkus, afdeling Zeescheepvaart van de directie Vervoerssectoren.

Uiteraard zou dit onderzoek niet mogelijk zijn geweest zonder de bereidwillige medewerking van de vele respondenten uit tal van organisaties en bedrijven in binnen- en buitenland. Bij deze willen wij allen hartelijk danken voor hun medewerking.

De vormgeving van het rapport was in handen van Rosie Bhola en Linda den Os.

Amsterdam, november 2002

Dr. J.W.M. Mevissen (Projectleider)

1 INLEIDING

1.1 Algemeen

Al zeker dertig jaar wordt in de Nederlandse zeescheepvaart gebruik gemaakt van zeevarenden¹ die via intermediairs worden ingehuurd. Voorheen gebeurde dit voornamelijk voor buitenlandse zeevarenden op gezelniveau. De laatste jaren huren reders ook steeds vaker Nederlandse en buitenlandse zeevarenden op officiersniveau in via intermediairs. Het Wetboek van Koophandel (boek twee titel vier; o.a. art. 376, 398, 452, 452q) schrijft voor dat een arbeidsovereenkomst tussen reder/zeewerkgever en zeevarende schriftelijk moet worden aangegaan en door de zeevarende persoonlijk moet worden ondertekend, op straffe van nietigheid. Met andere woorden: het inhuren of anderszins ter beschikking stellen van zeevarenden is feitelijk verboden. In de praktijk gedooft de Nederlandse overheid het varen met zeevarenden via uitzend- of detacheringsbureaus.

Onder ‘zeevarenden’ verstaan we in dit rapport alle personen werkzaam op een zeeschip tijdens de vaart. Dit is ook de algemene strekking van de omschrijvingen van een zeevarende die in interviews zijn gehoord. Onder ‘buitenlandse zeevarenden’ verstaan we in dit onderzoek, de zeevarenden die een niet-EU nationaliteit hebben.

Indien een Nederlandse reder met niet-EU bemanning wil gaan varen op een zeeschip onder Nederlandse vlag dient hij hiervoor toestemming te vragen bij de Commissie Vergunningen² (in geval van officieren) of de Commissie Vrijstellingen³ (in geval van gezellen). De betreffende CAO's waarin dit is vastgelegd heten:

- Regeling Tewerkstelling Niet-EU-officieren op zeeschepen onder Nederlandse vlag (RTO); voor officieren in de functie van stuurman, scheepswerktuigkundige en/of maritiem officier.
- Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ); voor ‘scheepsgezellen’ (alle scheepelingen beneden de rang van officier).

Doelstelling van de RTO- en RAZ-regeling zijn het reguleren van de werkgelegenheid van officieren en gezellen op schepen varende onder Nederlandse vlag.

¹ In dit rapport wordt de term ‘zeevarenden’ gebruikt voor een ieder werkzaam op een zeeschip tijdens de vaart.

² De Commissie Vergunningen bestaat uit twee vertegenwoordigers van de zijde van de reders en twee leden van de zijde van werknemers.

³ De Commissie Vrijstellingen bestaat uit twee leden van werkgeverszijde, twee van werknemerszijde en twee adviserende leden van het Arbeidsbureau Maritiem

De regelingen zijn niet van toepassing op personeel op zeegaand baggermaterieel en vissersvaartuigen. De reden voor de vrijstelling voor baggermaterieel is dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die beide regelingen algemeen verbindend verklaart, bemanning van baggermaterieel als werknemers werkzaam op een drijvend platform en niet als zeevarenden beschouwt. De sector Zeevisserij valt onder de werking van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) voorzover de werkzaamheden binnen de Nederlandse territoriale wateren worden verricht. Buiten de Nederlandse territoriale wateren gelden de internationale richtlijnen voor de zeevisserij.

In artikel 1 lid b van het uitvoeringsbesluit van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) is vastgelegd dat een buitenlandse zeevarende die zijn hoofdverblijf buiten Nederland heeft en schepelingendienst verricht aan boord van een zeeschip in de zin van de Zeebrievenwet niet valt onder de werking van de Wav⁴. Hiermee zijn de RAZ en RTO de enige twee regelingen die de tot doel hebben de invloed van de tewerkstelling van niet-EU zeevarenden op zeeschepen onder Nederlandse vlag op de Nederlandse arbeidsmarkt te reguleren.

Uit de Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000 (fase 3)⁵ blijkt dat het aantal buitenlandse zeevarenden op Nederlandse schepen de laatste jaren is toegenomen. Daarnaast is bij het Ministerie van Verkeer & Waterstaat bekend dat een groep Nederlandse zeevarenden als uitzendkracht werkt voor Nederlandse reders. Nog niet bekend is hoe groot deze groep exact is. Ook over de structuur van de markt van intermediairs in de zeescheepvaart, aantallen intermediairs, soorten dienstverlening en soorten arbeidsrelaties in de driehoek intermediair-zeevarenden-zeewerkgever is nog weinig bekend.

Dat arbeidsintermediairs⁶ in de zeescheepvaart actief zijn, blijkt ondermeer uit het feit dat verschillende Nederlandse en internationale bureau's hun diensten als intermediair voor scheepsbemanningen openlijk aanbieden op eigen websites en bijvoorbeeld personeelsadvertenties plaatsen in de gedrukte media.

Bij het Ministerie van Verkeer & Waterstaat, Directoraat-Generaal Goederenvervoer bestaat behoefte aan informatie over de structuur en omvang van de markt van intermediairs binnen de Nederlandse zeescheepvaart. RegioPlan heeft een onderzoek uitgevoerd waarin verschillende betrokken partijen - onder andere werkgevers, brancheorganisaties, vakbonden, UWV en binnen- en buitenlandse intermediairs - zijn gehoord. Het onderzoek richt zich specifiek op de bemanning van zeeschepen varende onder Nederlandse vlag.

⁴ Besluit 23 augustus 1995, ter uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen.

⁵ Uitgevoerd door TNO in opdracht van het DGG van het Ministerie van Verkeer & Waterstaat.

⁶ Onder intermediairs of arbeidsintermediairs verstaan we organisaties die bemiddelen in personeel (m.n. w&s, uitzenden, detacheren).

1.2 Onderzoeksvragen

Bij de uitvoering van het onderzoek hebben de volgende twaalf onderzoeksvragen centraal gestaan:

1. Welke (Nederlandse) private intermediairs zijn actief ten behoeve van de Nederlandse vloot?
2. Wat is hun marktaandeel (in aantallen zeevarenden) en binnen welke sector(en) opereren zij.
3. Wat voor soort dienstverlening bieden zij, arbeidsbemiddeling; ter beschikking stellen van arbeidskrachten; ten behoeve van welke functie-niveaus?
4. Wat is de kwaliteit van de dienstverlening (gecertificeerd of niet); wat is de kwaliteit van de arbeid?
5. Beheren Nederlandse intermediairs zelf schepen (zijn er voorbeelden van zogenaamde Crewing Agencies) et cetera.
6. Zijn de intermediairs lid van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU), van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), de Stichting Vrijwaring Uitzendbranche of van de Stichting Financiële Toetsing (SFT). Zo niet waarom niet.
7. In hoeverre hebben Nederlandse reders te maken met buitenlandse intermediairs “manning agencies” en/of crewing agencies”? Van wat voor soort dienstverlening maken zij daarbij gebruik?
8. Spelen de Regeling Arbeidsvoorziening Zeevarenden (RAZ) en Regeling Tewerkstelling niet-EU officieren (RTO) een rol bij het inhuren van buitenlandse zeevarende via buitenlandse intermediairen?
9. Is er sprake van segmentering, dat wil zeggen van deelmarkten bij het uitzenden van zeevarenden?
10. Welke werkgevers - werknemersrelaties komen voor bij het inlenen van zeevarenden?
11. Waarom kiezen werkgevers en werkzoekenden voor het aangaan van niet-directe arbeidsovereenkomsten of waarom worden ze ertoe gedwongen?
12. Waarom heeft het gebruik van ingeleende werknemers een grote groei laten zien sinds midden jaren negentig?

1.3 Onderzoeksopzet en -doelgroep

Ter beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksmethodieken:

- face-to-face en telefonische interviews;
- dossieronderzoek;
- koppeling en analyse van databestanden.

Het onderzoek is uitgevoerd in zes modules:

- Module 1: face-to-face en telefonische interviews met sleutelpersonen zeescheepvaart (overheid, vertegenwoordigers werkgevers en werknemers).
- Module 2: face-to-face en telefonische interviews met werkgevers in de zeevaart.
- Module 3: zicht op cyclische werkloosheid, analyse en koppeling bestanden UWV- CWI.
- Module 4: telefonische interviews Nederlandse arbeidsintermediairs zeevarenden.
- Module 5: telefonische interviews met buitenlandse arbeidsintermediairs zeevarenden.
- Module 6: dossieronderzoek RAZ en RTO.

De modules één en zes zijn als eerste uitgevoerd om een breed beeld van de sector te verkrijgen. Tevens is in deze modules informatie verzameld, zoals namen van reders en binnen- en buitenlandse intermediairs, voor het selecteren van respondenten voor het vervolg van het onderzoek. De modules twee, vier en vijf zijn na elkaar uitgevoerd, zodat reeds verzamelde resultaten als input voor interviews met de volgende groep respondenten konden dienen. De contactgegevens van internationale intermediairs actief voor Nederlandse zeeschepen zijn verzameld via interviews met reders en het RAZ-RTO onderzoek. Daarnaast is gebruik gemaakt van het internationale netwerk van de Ernst & Young Shipping Group.

1.4 Steekproefverantwoording

Bij aanvang bestond enige onzekerheid over de bereidheid tot medewerking van potentiële respondenten. Gedurende het onderzoek bleek deze onzekerheid ongegrond. Het merendeel van de beoogde Nederlandse personen en organisaties heeft zijn medewerking verleend aan het onderzoek. Op vragen aangaande bemiddelingstarieven en marktaandelen van de verschillende arbeidsintermediairs wilden de respondenten echter niet ingaan. In het rapport opgenomen uitspraken hierover betreffen schattingen op basis van de wel verzamelde informatie.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van de gehouden face-to-face en telefonische interviews per module.

Tabel 1.1 Face-to-face en telefonische interviews per module

	Face-to-face	Telefonisch	Totaal
Module 1: sleutelpersonen	5	4	9
Module 2: reders			
• Koopvaardij	3	12	15
• Passagiersvaart/ferries	2	1	3
• Zeesleepvaart	1	1	2
• Zeevisserij	1	1	2
• Bagger	1	3	4
• Offshore	-	2	2
Module 4: Nederlandse intermediairs	-	11	11
Module 5: Buitenlandse intermediairs	-	10	10

Sleutelpersonen

Het veldwerk van het onderzoek is gestart met vijf face-to-face en vier telefonische interviews met personen die vanuit hun werkzaamheden een overzicht dienen te hebben over de arbeidsmarkt in de zeevaart in het algemeen en in de Nederlandse zeescheepvaart specifiek. Er is hierbij gesproken met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid.

Reders

Van de 34 benaderde reders hebben 28 hun medewerking aan het onderzoek verleend. Van de zes bedrijven die niet deel hebben genomen, heeft geen enkel bedrijf geweigerd. De redenen dat zij niet deel hebben genomen ligt in het feit dat zij niet te traceren waren, zij een tak vormden van een bedrijf dat wij reeds als rederij geïnterviewd hadden, of dat zij niet voldeden aan de selectiecriteria. Zo bleken bijvoorbeeld twee benaderde bedrijven administratiekantoren te betreffen en geen rederijen.

Nederlandse arbeidsintermediairs

Met behulp van voorgesprekken met mensen werkzaam in de zeevaart, de RAZ en RTO dossiers, de interviews met sleutelpersonen en zoekacties op internet, zijn veertien intermediairs geïdentificeerd die bemanningen voor Nederlandse zeeschepen leveren. In totaal zijn elf telefonische interviews gehouden. Twee intermediairs weigerden medewerking te verlenen. Met één intermediair is wel reeds contact geweest, maar is het wegens tijdgebrek en afwezigheid bij de intermediair niet gelukt een interview af te nemen.

Buitenlandse intermediairs

Bij de start van deze module beschikten we een lijst met 31 buitenlandse intermediairs uit elf verschillende landen. De lijst was samengesteld op basis van de informatie uit de RAZ-RTO dossiers, de reeds gehouden interviews en zoekacties op het internet.

Het leggen van contact met de verschillende intermediairs bleek in sommige gevallen moeilijk te zijn. Vooral het benaderen van intermediairs op de Filippijnen, en uit Oekraïne en Roemenië is niet altijd gelukt. Hiervoor is een aantal redenen aan te geven. Bekende en

nagezochte telefoonnummers bleken vaak geen gehoor te geven of altijd in gesprek te zijn. Bij de agencies die wel opnamen, werd voor de beantwoording van de vragen doorverwezen de directeur van het bedrijf. Deze was veelal nooit bereikbaar. Een aantal intermediairs die vooraf waren getraceerd, blijken inmiddels niet meer werkzaam voor Nederlandse reders. Genoemde redenen hiervoor zijn het uitvlaggen van de schepen waarvoor men leverde en het achterwege blijven van nieuwe aanvragen door de reder.

Uiteindelijk zijn tien telefonische interviews gehouden met intermediairs uit Estland, Filipijnen, Indonesië, Litouwen, Oekraïne, Polen en Cyprus. De intermediairs uit Litouwen, Estland en Oekraïne blijken te bemiddelen voor zeevarenden met dezelfde nationaliteiten van landen uit de voormalige Sovjet-Unie. In het rapport zijn die om die reden samengenomen als één groep, Baltische Staten en Oekraïne.

Koppeling en analyse databestanden UWV-CWI

Met de koppeling van de UWV en CWI bestanden is inzicht verkregen in het voorkomen van herhalingswerkloosheid onder zeevarenden naar functie en per sector in de zeevaart en bij arbeidsintermediairs, werkend voor de zeevaart. Tevens is inzicht verkregen in mate waarin zeevarenden van werkgever wisselen en de mate waarin tijdelijke en vaste contracten voorkomen onder zeevarenden.

In dit rapport zijn de analyses van de UWV bestanden opgenomen aangaande cyclische dienstverbanden en overstappen tussen zeewerkgevers, inclusief de (zee)uitzendbureau's. Voor de bestandsanalyses zijn de volgende relevante doelgroepen werkgevers geselecteerd:

- Arbeidsintermediairs in de zeevaart, aangemeld onder sociaal regime sector Koopvaardij.
- Zeewerkgevers uit de sectoren koopvaardij, bagger, offshore, passagiers- en ferrievaart, zeesleepvaart en zeevisserij.

In bijlage vijf is de rapportage van het UWV integraal opgenomen.

Dossier-onderzoek RAZ en RTO

Bij het dossieronderzoek, uitgevoerd ten kantore van de Federatie van Werknemers in de Zeevaart (FWZ), is in eerste instantie bekeken bij welke aanvragen in het kader van de RTO en de RAZ bijlagen waren gevoegd.

Doel van het dossieronderzoek was inzicht te krijgen in de gebruikte contractvormen en selecteren van intermediairs die bemanning leveren voor Nederlandse schepen.

De RAZ dossiers bevatten meer achtergrondinformatie c.q. bijlagen dan de RTO-dossiers. De 'gevulde' dossiers zijn nader bestudeert. In totaal zijn op deze wijze 75 dossiers gelicht. Vijftig aangaande RAZ-aanvragen en 25 aangaande RTO-aanvragen.

1.5 Rapportage

In het rapport worden in de eerste vier hoofdstukken afzonderlijk de bevindingen uit het onderzoek gerapporteerd zonder daar conclusies of verklaringen bij te geven. In hoofdstuk twee wordt een beschrijving gegeven van de bemanning op zeeschepen onder Nederlandse vlag. Hoofdstuk drie geeft de resultaten van de interviews met de zeewerkgevers. De resultaten van het onderzoek onder Nederlandse en buitenlandse intermediairs worden in hoofdstuk vier beschreven. In hoofdstuk vijf wordt tot slot nader ingegaan op de verklaringen rondom ingehuurd arbeid voor Nederlandse zeeschepen.

2 BEMANNING OP NEDERLANDSE ZEESCHEPEN

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het aantal zeevarenden op zeeschepen varend onder Nederlandse vlag behandeld. Hiervoor zijn verschillende statistische bronnen voorhanden, zoals de Productiestatistiek en/of Nationale Rekeningen van het CBS en de monstergegevens van de Scheepvaartinspectie. De verschillende bronnen laten zich onderling moeilijk vergelijken doordat zij deels verschillende perioden bestrijken en deels andere meetmethoden gebruiken¹. In samenspraak met het Ministerie van Verkeer & Waterstaat is besloten dit hoofdstuk voornamelijk te baseren op één bron, de registratie van het aantal monsteringen op Nederlandse zeeschepen door de Scheepvaartinspectie. Indien relevant wordt verwezen naar één van de andere bronnen. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de gegevens, door RegioPlan verzameld met het RAZ-RTO dossieronderzoek.

In paragraaf twee worden de monstergegevens geanalyseerd en besproken. Paragraaf drie behandelt de verzamelde gegevens uit de RAZ en RTO dossiers. In paragraaf vier wordt aan de hand van de UWC rapportage verslag gedaan van de stand van zaken rondom de dienstbetrekkingen van zeevarenden bij arbeidsintermediairs en reders. Het hoofdstuk wordt in paragraaf vijf afgesloten met een samenvatting.

2.2 Registratie monsteringen op Nederlandse zeeschepen

In de Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000 wordt een overzicht gegeven van de aantallen monsteringen op Nederlandse zeeschepen. In deze statistiek wordt onderscheid gemaakt naar de volgende (functie)groepen:

- kapitein met Nederlandse nationaliteit;
- officier met Nederlandse nationaliteit;
- gezelschap met Nederlandse nationaliteit;
- kapitein/officier met andere EU nationaliteit;
- gezelschap met andere EU nationaliteit;
- kapitein/officier niet-EU nationaliteit²;
- gezelschap met niet-EU nationaliteit.

¹ Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000.

² Op grond van de Nederlandse wetgeving is een niet-EU kapitein niet mogelijk.

Het aantal aangemonsterde zeevarenden op Nederlandse schepen is gestegen van 12.193 personen in 1996 naar 16.460 in 2000. Dit aantal zou in 2001 verder zijn gestegen tot 17.106 aangemonsterde zeevarenden (bron: KVNJR jaarbericht 2001).

Het aandeel zeevarenden met de Nederlandse nationaliteit op de vloot is in de periode 1996-2001 afgenomen, van 67 procent tot 52 procent, terwijl het aandeel zeevarenden met niet-Europese nationaliteiten relatief sterk is gestegen (respectievelijk 26% in 1996 en 43% in 2001). Het aandeel zeevarenden met andere Europese nationaliteiten is licht gedaald (respectievelijk 7% en 5%). Onderstaande tabel laat dit zijn.

Tabel 2.1 Aandeel zeevarenden per nationaliteit Nederlandse vloot (in procenten)

Jaar	Totaal zeevarenden Nederlandse nationaliteit	Totaal zeevarenden andere EU-nationaliteit	Totaal zeevarenden niet-EU nationaliteit
1996	67	7	26
1997	64	6	29
1998	61	6	33
1999	57	5	37
2000	54	5	41
2001*	52	5	43

* Gegevens 2001 afkomstig uit het KVNJR jaarverslag 2001.

Bronnen: Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000/DGG (n.a.v. monsterboekjes) en KVNJR jaarverslag 2001.

Uit de Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000 blijkt dat het aantal personen werkzaam in de zeevaart in absolute cijfers is gestegen in de jaren negentig, van 10.200 in 1996 naar 10.600 in 1999. Een verfijning van de CBS Productiestatiek uitgevoerd in de periode 1998/1999 heeft laten zien dat in die jaren ongeveer 1500 personen een baan aan de wal hadden binnen de zeevaart. Het aantal Nederlandse zeevarenden was in die periode respectievelijk 4.364 (1998) en 4656 (1999) personen. Het gaat hierbij om al het personeel van in Nederland geregistreerde scheepvaartondernemingen werkzaam aan de wal en op schepen onder Nederlandse of buitenlandse vlag.

De absolute groei van het aantal Nederlandse zeevarenden aan de ene kant en het afgenomen aandeel van Nederlandse zeevarenden op de totale bemanning van Nederlandse schepen wordt deels verklaard door de groei van de Nederlandse zeevloot en daarmee samenhangende toegenomen vraag naar zeevarenden. De Nederlandse arbeidsmarkt voor zeevarenden is te krap om aan deze toegenomen vraag naar zeevarenden te kunnen voldoen. Daarnaast blijkt uit de interviews met reders en intermediairs dat Nederlandse zeevarenden steeds kortere vaarperiodes willen hebben, tot één maand op, één maand af. Gevolg is dat de reders meer zeevarenden nodig hebben om de continuïteit van de exploitatie van de schepen te waarborgen. Deze toegenomen vraag naar zeevarenden kan door de krappe arbeidsmarkt moeilijk in Nederland vervuld worden. Bovenstaande monstergegevens wijzen erop dat reders voor de vervulling van de toegenomen vraag kiezen voor niet-EU zeevarenden die wel beschikbaar

zijn en die wel met vaarschema's van bijvoorbeeld drie maanden op en één maand af willen varen.

Indien de verschuiving in nationaliteiten van zeevarenden op schepen onder Nederlandse vlag op functieniveau wordt bekeken valt het volgende op:

- de daling van het aandeel Nederlandse kapiteins/officieren van 94 procent (1996) naar 74 procent (2001);
- de stijging van het percentage niet-EU officieren van 4 procent in 1996 naar 23 procent in 2001.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aandeel kapiteins/officieren per nationaliteit ten opzichte van het totaal aantal gemonsterde kapiteins/officieren in de periode 1996-2001.

Tabel 2.2 Aandeel kapiteins/officieren naar nationaliteit op Nederlandse vloot (in procenten)

Jaar	Nederlandse kapitein/officier	Andere EU kapitein/officier	Niet-EU officier*
1996	94	1	4
1997	92	1	6
1998	88	2	10
1999	83	2	15
2000	77	3	20
2001	74	3	23

* Op grond van de Nederlandse wetgeving is een niet-EU kapitein niet mogelijk.
Bronnen: Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000/DGG (n.a.v. monsterboekjes) en DGG.

De niet-EU officieren zijn veelal afkomstig uit Polen, de Baltische Staten, Rusland of Oekraïne. Een beperkt aantal komt uit de Filippijnen of Indonesië.

In de periode 1996-2001 is het aandeel van de Nederlandse gezellen en gezellen met een andere EU nationaliteit verder afgenomen, respectievelijk met negen en zes procentpunt. Hiertegenover staat een stijging van het aantal niet-Europese gezellen met vijftien procentpunt (tabel 2.3).

Uit de interviews blijkt dat de stijging van het aantal niet-EU gezellen niet alleen mensen uit de Filippijnen en Indonesië betreft, maar dat reders ook steeds vaker gebruik maken van gezellen uit onder andere Polen en de Baltische Staten.

Tabel 2.3 Aandeel gezellen naar nationaliteit op Nederlandse vloot (in procenten)³

Jaar	Nederlandse nationaliteit	Andere EU nationaliteit	Niet-EU nationaliteit
1996	37	13	50
1997	35	11	54
1998	31	12	57
1999	30	9	61
2000	29	7	64
2001	28	7	65

Bronnen: Beleidsmonitor Zeescheepvaart 2000/DGG (n.a.v. monsterboekjes) en KVNJR jaarverslag 2001.

Omdat bij de Scheepvaartinspectie de monstergegevens op scheepsniveau geregistreerd worden, zou een aanvullende analyse van de monstergegevens inzicht kunnen geven in de persoonlijke wisselingen op en tussen Nederlandse schepen en reders naar nationaliteit en functie. Deze analyse maakte geen onderdeel uit van het onderzoek.

2.3 RAZ en RTO: cijfers en contracten

De RAZ en RTO overzichten geven een overzicht van de toegekende vergunningen en/of vrijstellingen die zijn aangevraagd om een niet-EU zeevarend op een Nederlands schip te mogen plaatsen. Voor het onderzoek zijn de aanvragen voor de periode 2002 bestudeerd. De administratie van de dossiers is opgebouwd per reder en vervolgens naar schip. Met behulp van de FWZ zijn de verschillende reders per sectoren ingedeeld. De koopvaardij is op basis van aantallen schepen veruit de grootste zeevaartsector in Nederland. Het aantal schepen en reders in de overige sectoren is klein.

De meerwaarde van de gegevens uit de RTO- en RAZ-dossiers is dat zij inzicht geven in de sectoren waarbinnen niet-EU zeevarenden werkzaam zijn en de contractsoorten van een deel van de niet-EU zeevarenden binnen de sectoren koopvaardij, zeesleepvaart en offshore. Op basis van de vermelde contractsoorten in de RAZ dossiers is voor een deel van de gezellen de nationaliteit na te gaan. Voor de officieren is dit aan de hand van de RTO dossiers niet mogelijk, omdat daar de contracten veelal niet zijn bijgevoegd. Zoals in de inleiding van dit rapport uitgelegd zijn de sectoren zeevisserij en zeegaande bagger vrijgesteld van de RTO en RAZ verplichting. Zij ontbreken daarom in de overzichten.

Doordat de monstergegevens als totaalcijfers zijn gepubliceerd, zonder onderscheid naar sectoren, zijn de gegevens van de RTO en RAZ niet vergelijkbaar met die uit de vorige paragraaf. In 2002 zijn in totaal 1.067 RTO-vergunningen afgegeven, 565 voor stuurlieden en 502 voor werktuigkundigen (wtk'ers).

³ Met de aanstaande uitbreiding van de Europese Unie zal in de statistieken het aandeel van de gezellen uit andere EU landen weer toenemen, terwijl het aandeel niet-EU nationaliteiten zal afnemen. Hoe groot de toe- en afnames zullen zijn, kan op basis van de beschikbare gegevens niet gezegd worden.

Tabel 2.4 geeft de verdeling per sector weer.

Tabel 2.4 RTO-aanvragen naar functie en sector

Sector	Stuurlieden	Werktuigkundigen	Totaal
Koopvaardij	562	474	1.036
Passagiersvaart en ferry's	-	18	18
Sleepvaart	3	10	13
Offshore	-	-	-
Totaal	565	502	1.067

Verreweg de meeste RTO-vergunningen zijn afgegeven aan reders uit de sector koopvaardij. Binnen de sector passagiersvaart en ferry's zijn alle RTO-vergunningen aangevraagd door één reder. Op twee reders na gebruiken alle zeewerkgevers die een RTO hebben aangevraagd het standaard NEMEA arbeidscontract voor hun buitenlandse officieren en wtk'ers. De twee overgebleven reders hebben contracten volgens TCC of FWZ normering.

Een aantal respondenten denkt dat het aantal niet-EU officieren (stuurman en wtk) op Nederlandse schepen in werkelijkheid ongeveer 1.300 personen bedraagt. Dit zou betekenen dat niet voor elke niet-EU officier een RTO-vergunning wordt aangevraagd. Dit zou er op wijzen dat niet elke reder de contracttoets die onderdeel is van de RTO-procedure laat uitvoeren en/of niet alle openstaande vacatures bij het CWI aanmeldt (om een RTO vergunning te krijgen, dient de vacature te zijn aangemeld bij het CWI).

In totaal zijn voor 6.570 gezellen RAZ-vrijstellingen aangevraagd. Aanvragen voor 4.572 Filippijnse en/of Indonesische gezellen zijn gedaan door reders in de sector passagiersvaart en ferry's. Door reders uit de sector sleepvaart zijn 30 aanvragen gedaan voor Poolse gezellen. Voor zover bekend is door slechts één reder uit de sector offshore een vrijstelling aangevraagd voor drie Filippijnse gezellen.

Het arbeidscontract van gezellen is veelal afhankelijk van het land van herkomst. Filippijnse zeevarenden hebben een contract van de AMOSUP of de PSU, twee Filippijnse vakbonden voor zeevarenden. Indonesische gezellen hebben veelal een contract volgens de voorwaarden van de KPI, de Indonesische vakbond. Daarnaast zijn er zeevarenden die een FWZ/TCC of ITF contract hebben. Dit zijn waarschijnlijk contracten met gezellen uit Polen, Rusland, Oekraïne en de Baltische Staten. De nationaliteiten van gezellen zijn alleen in enkele uitzonderingsgevallen, waarin de FWZ om aanvullende informatie heeft verzocht, vermeld. In deze dossiers zijn bovenstaande nationaliteiten genoemd.

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de in de RAZ dossiers vermelde soorten en aantallen contracten voor gezellen.

Tabel 2.5 Contractsoort naar nationaliteit (RAZ)

Contractsoort	Nationaliteit	Aantal personen
AMOSUP/PSU/KPI	Filippijns/Indonesisch	4.518
AMOSUP	Filippijns	945
KPI	Indonesisch	430
FWZ/TCC	Onbekend	276
PSU	Filippijns	258
TCC	Onbekend	73
ITF	Onbekend	30
Individueel contract	Onbekend	28
Onbekend	Onbekend	12
Totaal		6.570

Het aantal aangevraagde RAZ-vrijstellingen in 2002 ligt hoger dan het aantal aangemonsterde niet-EU gezellen in 2001, genoemd in paragraaf 2.1. Dit zou wijzen op een verder toegenomen gebruik van niet-EU gezellen. Het aantal aangevraagde RTO-vergunningen ligt juist onder het niveau van aanmonsteringen in 2001. Dit kan wijzen op een afgenomen gebruik van niet-EU officieren. Op grond van de interviewresultaten is het waarschijnlijker dat reders vaker kiezen voor niet-EU officieren die langer achtereen op een schip varen. Dit zou een kostenreductie voor reders zijn bijvoorbeeld aangaande vliegtickets en verminderde administratieve lasten voor aanvraagprocedures voor vaarbevoegdheidsbewijzen en monsterboekjes. Daarnaast is de continuïteit (in termen van niet aan de wal liggen wegens personeelstekort) van het schip beter gewaarborgd.

2.4 Nederlandse uitzendkrachten in de zeevaart

Veel van de geïnterviewde reders en intermediairs willen of kunnen geen inzicht geven in het aantal door hun ingeleende en/of uitgeleende uitzendkrachten. Respondenten (reders en intermediairs) die wel een schatting hebben gegeven van het aantal uitzendkrachten in de zeevaart menen dat er tussen de 250 en 600 Nederlandse uitzendkrachten in de zeevaart actief zijn.

Op twee wijze is getracht deze schattingen te verifiëren. Allereerst biedt de UWV rapportage inzicht in de aantallen dienstverbanden en de contractduur van Nederlandse zeevarende uitzendkrachten. Het bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij heeft gegevens over uitzendbureau's en de totale loonsom van de uitgeleende zeevarenden die aangemeld is. Op grond van berekeningen aan de hand van de gemiddelde lonen is vervolgens een indicatie van het aantal personen waarmee die loonsom is gerealiseerd te achterhalen. In deze paragraaf worden beide onderzoeksresultaten, UWV en het bedrijfspensioenfonds, gepresenteerd.

Rapportage UWV⁴

Uit de analyse van UWV bestanden blijkt dat sinds 1 januari 1999 1.885 personen een dienstverband hebben gehad bij één of meer van de geselecteerde Nederlandse arbeidsintermediairs⁵. 26 procent van deze personen had een dienstverband voor minder dan twee weken. 18 procent van de mensen had een dienstverband van 15-31 dagen en 32 procent een dienstverband van 32-92 dagen. 11 procent van de personen had een dienstverband van meer dan 366 dagen. In tabel 2.6 is dit schematisch weergegeven.

Tabel 2.6 Aantal dienstverbanden bij geselecteerde uitzendbureau's sinds 1-1-1999

Dagen	Absoluut	In procenten
1-7	1.150	16
8-14	747	10
15-31	1.285	18
32-92	2.319	32
93-183	589	8
184-366	348	5
> 366	831	11
Totaal aantal dienstverbanden	7.269	100
Totaal aantal werknemers	1.885*	

* Totaal aantal werknemers dat in de periode 1999-2001 één of meer keren een dienstverband heeft gehad bij één van de geselecteerde intermediairs.

Bron: Herhalingswerkloosheid in de zeevaart, UWV, januari 2003.

Onderzocht is verder hoeveel van de dienstverbanden een cyclisch patroon hebben. Een cyclisch dienstverband betekent dat de werknemer na een contactperiode een tijd geen dienstverband heeft om op een later moment opnieuw een (tijdelijk) dienstverband bij een bedrijf aan te gaan. In deze periode zonder dienstverband kan de werknemer een werkloosheidsuitkering aanvragen.

In 2001 had bijna 90 procent van de werknemers (absoluut 1008 personen) van uitzendbureau's een dienstverband met een cyclisch patroon. Ter vergelijking: bij de zeevaartbedrijven heeft 64 procent van de dienstverbanden in 2001 een cyclisch karakter.

Opvallend is dat in 2000 het percentage werknemers met cyclische dienstverbanden bij vooral de arbeidsintermediairs relatief sterk is gestegen. Mogelijk houdt de stijging verband met de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid per 1 januari 1999 waardoor de

⁴ De rapportage 'Herhalingswerkloosheid in de zeevaart' is integraal opgenomen in bijlage 5.

⁵ Een aantal geselecteerde intermediairs bemiddelen ook, zij het in beperkte mate, voor walbanen. Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk de niet-zeevarenden te onderscheiden en uit te filteren.

rechtspositie van de uitzendkracht sterker werd. Het kan zo zijn dat werknemers hierdoor eerder bereid waren een tijdelijk contract aan te gaan. Aangezien er in het onderzoek geen gesprekken met uitzendkrachten zelf zijn opgenomen, kunnen hier echter geen harde uitspraken over gedaan worden.

Wordt gekeken naar de karakteristieken van de werknemers met cyclische dienstverbanden, dan blijkt dat bij uitzendkrachten dit relatief vaak werknemers van 35-44 jaar en van 45 jaar of ouder zijn, respectievelijk 26 en 36 procent (2001). Terwijl deze zelfde leeftijdsgroepen bij zeevaartbedrijven 19 en 21 procent van het (cyclisch) personeelsbestand uitmaakten in 2001. Het aandeel van werknemers jonger dan 25 jaar met een cyclisch dienstverband bij uitzendbedrijven is in 2001 juist gedaald ten opzicht van 2000, van tien naar zes procent.

Van de werknemers van uitzendbureaus die ook daadwerkelijk aanspraak hebben gemaakt op een werkloosheidsuitkering heeft 32 procent de functie van matroos opgegeven bij het CWI. 20 procent heeft een horecafunctie opgegeven en 14 procent de functie van kapitein. Er zijn geen karakteristieken bekend van de werknemers met niet-cyclische dienstverbanden.

Tevens is onderzocht in welke mate de overstap van werknemers tussen zeevaartbedrijven of uitzendbureaus onderling en tussen uitzendbureaus en zeevaartbedrijven voorkomt. In tabel 2.7 is een overzicht gegeven. Indien een werknemer in het begin van het jaar overstapt van bijvoorbeeld een zeewerkgever naar een arbeidsintermediair en aan het einde van het jaar weer terugkeert bij een zeewerkgever, wordt dit beide keren als een overstap geteld. De waarden in de tabel kunnen om deze reden niet bij elkaar opgeteld worden als zijnde de werknemers die in dat jaar van baan wisselen. Het betreft wel een indicatie van de arbeidsmobiliteit tussen en binnen de sectoren.

Tabel 2.7 Aantal werknemers dat van baan* is veranderd (in absolute aantallen)

Van bedrijf	Naar bedrijf	1998	1999	2000	2001	Toe-/afname 1998-2001
Uitzendbedrijf	Uitzendbedrijf	487	581	596	820	68%
Uitzendbedrijf	Zeevaartbedrijf	252	254	239	358	42%
Zeevaartbedrijf	Uitzendbedrijf	376	310	326	262	-/- 30%
Zeevaartbedrijf	Zeevaartbedrijf	2.900	2.593	2.617	2.650	-/- 9%

* Alleen banen van meer dan twee weken zijn meegeteld.

Bron: Herhalingswerkloosheid in de zeevaart, uwv, januari 2002.

De tabel maakt duidelijk dat vooral de overstap van werknemers tussen uitzendbureaus en van uitzendbureau naar zeevaartbedrijf de laatste jaren is toegenomen. De overstap van werknemers van zeevaartbedrijven naar uitzendbureaus is juist afgenomen. Mogelijk is hierdoor het aantal uitzendkrachten in de zeevaart de laatste jaren afgenomen.

Lonen ingehuurde Nederlandse arbeidskrachten

Over de hoogte van het loon van Nederlandse ingehuurde arbeidskrachten konden de intermediairs slechts in beperkte mate inzicht geven. Zij noemde de volgende redenen:

- het loon is afhankelijk van de functie, leeftijd en ervaring van een zeevarende
- hetgeen de zeevarende aan loon vraagt en het loon dat de reder biedt, is afhankelijk van de arbeidsmarkt op dat moment en het jaargetijde

Daarnaast bleken de intermediairs niet gemotiveerd om de lonen naar functie uit te zoeken omdat dit veel werk met zich mee zou brengen. Op basis van de informatie van twee intermediairs ontstaat het volgende beeld:

- 1e stuurman, 45 jaar, met 10 jaar ervaring verdient een dagloon van ongeveer € 160,-
- 3e stuurman, 28 jaar, met 3 jaar ervaring verdient een dagloon van ongeveer € 108,-
- 1e wtk, 45 jaar, met 10 jaar ervaring verdient een dagloon van ongeveer € 182,-

UWV heeft een analyse van de daglonen gemaakt van zeevarenden. UWV geeft aan hierbij geen onderscheid te mogen maken naar de functie en andere karakteristieken van de werknemers. Evenwel zijn de gegevens een indicatie van de verschillen in verdiensten tussen werknemers van reders en arbeidsintermediairs.

Van een kwart van de zeevarenden in dienst bij een reder is dit loon bekend en van 80 procent van de zeevarenden die werken via intermediairs. Zeevarenden werkend via de arbeidsintermediairs verdienen gemiddeld circa 11 procent meer dan zeevarenden in dienst bij een reder, respectievelijk 155 en 139 euro per dag.

Deels valt dit te verklaren uit het feit dat de zeevarenden werkend via een arbeidsintermediair gemiddeld ouder zijn dan de werknemers bij de reders en op basis van leeftijd en ervaring meer verdienen. Daarnaast komt dit percentage ongeveer overeen met het extra dagloon van ingehuurde zeevarenden op grond van verrekening van hun verlofgeld in dit dagloon.

Per leeftijdsklasse bestaan ook loonverschillen. Zeevarenden in de leeftijdsklasse 15-24 jaar verdienen meer bij een arbeidsintermediair. Daarentegen hebben werknemers ouder dan 25 jaar een hoger dagloon bij de reder.

Globaal kan worden gesteld dat het uiteindelijk brutojaarloon van een Nederlandse ingehuurde zeevarende rond het niveau ligt van een zeevarende in vaste dienst.

Bedrijfspensioenfonds Koopvaardij

De totale loonsom van alle Nederlandse uitzendkrachten, vallend onder het bedrijfspensioenfonds van de Koopvaardij, bedroeg 9,4 miljoen euro in 2001.

Uitgaande van een gemiddeld loon van een zeevarende (fte) op jaarbasis van € 35.000,-⁶ zouden er in Nederland ongeveer 270 fte's via uitzendbureaus zijn ingeleend door reders.

⁶ Schatting afkomstig van een respondent.

Uit de interviews blijkt dat vaarschema's in de verhouding één op, één af door een groot deel van de uitzendkrachten wordt gevolgd. Dit zou betekenen dat elke fte door twee uitzendkrachten ingevuld wordt. Hiermee zou het aantal Nederlandse uitzendkrachten op ongeveer 540 personen komen. Dit is een zeer ruwe schatting waar de nodige voorbehouden bij gemaakt moeten worden, zoals:

- Uitzendkrachten (c.q. zeevarenden) werken meer dan 8 uur per dag op een schip.
- Er is geen zekerheid over de juistheid van het geschatte gemiddelde jaarloon.

Aanvullende berekening aantal uitzendkrachten en loon

Op basis van tabel 2.6 en de informatie van het bedrijfspensioenfonds kan globaal nagegaan worden in hoeverre het door respondenten geschatte aantal uitzendkrachten en de geschatte gemiddelde jaarlonen ook te herleiden zijn⁷.

De ondergrens van het aantal contractdagen (kolom 1 tabel 2.6) vermenigvuldigd met het absoluut aantal bijbehorende dienstverbanden komt uit op 523.564 dagen. Dit is het minimaal aantal dagen dat sinds 1999 is gewerkt. Per dienstverband (totaal 7269 dienstverbanden) is dit gemiddeld 72 dagen.

Sinds 1999 hadden de werknemers gemiddeld ($7.269/1885$ personen) 3,86 dienstverbanden. Het gemiddeld aantal dienstverbanden in 4 jaar (periode 1999-2001) vermenigvuldigt met het gemiddeld aantal dagen per dienstverband komt neer op 277,9 gewerkte dagen per werknemer sinds 1999. Gedeeld door vier jaar is dit 69,4 dagen per jaar.

Gesteld kan dus worden dat werknemers bij uitzendbureaus gemiddeld één dienstverband per jaar hebben en gemiddeld 70 dagen per jaar werken.

Op grond van de gegevens van het pensioenfonds voor de Koopvaardij is de schatting dat er 270 fte's per jaar via de intermediairs worden ingeleend. Met de veronderstelling dat een jaar 220 arbeidsdagen heeft, wordt uitgekomen op in totaal (270×220) 59.400 gewerkte dagen op jaarbasis. Dit totaal aantal dagen delen door het gemiddelde van 69,48 gewerkte dagen per jaar per persoon komt neer op ongeveer 855 actieve uitzendkrachten.

Volgens hetzelfde principe werkende met de bovengrens uit de eerste kolom van tabel 2.6 wordt uitgekomen op 810.992 gewerkte dagen sinds 1 januari 1999. Dit is gemiddeld 111,6 dagen per dienstverband. Het gemiddeld aantal dienstverbanden in vier jaar vermenigvuldigt met 111,6 dagen, gedeeld door vier jaar, komt uit op een gemiddelde van een dienstverband van 107,7 dagen per jaar. Het aantal uitzendkrachten zou dan uitkomen op, uitgaande van wederom de 270 fte's en 220 gewerkte dagen op jaarbasis, 551 personen.

⁷ In bijlage 6 zijn de berekeningen uitgeschreven.

Deze onder- en bovengrens komen zijn iets hoger dan de door respondenten geschatte aantallen uitzendkrachten, maar liggen deels binnen de geschatte bandbreedte.

Wordt gekeken naar de jaarlonen dan blijkt ook die schatting van een gemiddeld jaarloon van 35.000 euro, bevestigd te worden. Uit de UWV rapportage blijkt dat een uitzendkracht gemiddeld 11 procent meer verdiend dan iemand in vaste dienst. Het gemiddeld dagloon van een via een intermediair ingehuurde eerste stuurman is eerder op 160 euro gesteld. Hieruit volgt dat het loon van een eerste stuurman in vaste dienst ongeveer 144 euro zou bedragen. Eerder is het aantal werkdagen op jaarbasis op 220 dagen gesteld. Het aantal werkdagen vermenigvuldigt met het dagloon komt neer op 31.711 euro, tellen we hier het vakantiegeld (8%) bij op dan komen we op een gemiddeld jaarloon van 34.214 euro.

2.5 Samenvatting

De monstergegevens aangaande bemanning van Nederlandse zeeschepen van de afgelopen jaren laat een duidelijke stijging van het aantal buitenlandse zeevarenden op Nederlandse zeeschepen zien. In 2001 was ongeveer de helft van de zeevarenden van de Nederlandse nationaliteit en 43 procent van een niet-EU nationaliteit. Verreweg de meeste niet-EU zeevarenden werken als gezelschap. Een toenemend aantal officiersfuncties worden ook door zeevarenden met niet-EU nationaliteiten ingevuld. In 2001 ongeveer 23 procent.

Op basis van de RAZ dossiers weten we dat de meeste niet-EU zeevarenden in de rang van gezelschap van Filipijnse en Indonesische komaf zijn. De niet-EU officieren komen voor een deel uit Indonesië en de Filipijnen, maar op grond van de gehouden interviews blijkt dat ook veel officieren afkomstig zijn uit landen in voormalig Oost-Europa.

Respondenten schatten het aantal Nederlandse zeevarende uitzendkrachten op 250 à 600 personen. Aanvullende berekeningen op basis van de informatie uit de UWV rapportage en informatie van het Bedrijfspensioenfonds Koopvaardij tonen aan dat er waarschijnlijk tussen de 551 en 855 actieve Nederlandse uitzendkrachten in de zeevaart zijn. Het betreffen indicaties. Het werkelijk aantal uitzendkrachten kan hoger dan wel lager uitkomen. De zeevarenden werkend via een arbeidsintermediairs zijn veelal ouder, in 2001 was 62 procent van deze werknemers ouder dan 35 jaar, dan bij werknemers in dienst bij reders. Dezelfde leeftijdsgroep was bij reders in dezelfde periode met 40 procent vertegenwoordigd. Daarnaast blijkt dat de verdiende daglonen van de ingehuurde arbeidskrachten gemiddeld 11 procent hoger liggen dan die van de werknemers in dienst bij reders. Dit zou deels uit de geconstateerde leeftijdsverschillen en deels uit de in de daglonen verrekenende verlofgelden verklaard kunnen worden. De jaarlonen van uitzendkrachten en zeevarenden in vaste dienst blijken gemiddeld min of meer gelijk te zijn.

3 DE REDERS

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk handelt over het gebruik van ingehuurd zeevarenden door reders. De informatie in dit hoofdstuk is verkregen op basis van de telefonische interviews die zijn gehouden met 28 reders werkzaam in de grote en kleine koopvaardij, de passagiersvaart, de sleepvaart, de bagger, de offshore en de zeevisserij. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de betrokken rederijen.

De tweede paragraaf van dit hoofdstuk beschrijft de soorten dienstverlening die de reders van Nederlandse zeeschepen inkopen bij intermediairs. Vervolgens komt in paragraaf drie aan de orde of - en zo ja waarom en hoe frequent - reders die varen met Nederlandse zeeschepen gebruik maken van ingehuurd zeevarenden. Tevens worden de kenmerken van de ingehuurd zeevarenden besproken en de voor - en nadelen van varen met ingehuurd bemanning. In paragraaf vier wordt beschreven van welke binnenlandse en/of buitenlandse intermediairs gebruik gemaakt wordt door de reders. Daarbij krijgt de 'waarom' en de 'hoe' vraag eveneens aandacht. De vijfde paragraaf handelt over het oordeel van de reders over de kwaliteit van de geleverde diensten van de intermediairs. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting.

3.2 Soorten ingekochte dienstverlening

De reders geven aan van de volgende vormen van dienstverlening, geleverd door de intermediairs, gebruik te maken.

- Structureel inhuren van buitenlandse zeevarenden uit een vaste arbeidspool via buitenlandse intermediairs.
- Structureel inhuren van Nederlandse en buitenlandse zeevarenden via Nederlandse intermediairs of een aparte BV voor personeelszaken binnen de holding van de reder.
- Tijdelijk/kortstondig inhuren van Nederlandse zeevarenden via Nederlandse intermediairs.
- Werving en selectie van buitenlandse zeevarenden via Nederlandse of buitenlandse intermediairs.

De volgende contractrelaties spelen bij deze vormen van dienstverlening een rol:

- Arbeidscontract tussen buitenlandse intermediair en buitenlandse zeevarenden.

- Arbeidscontract tussen buitenlandse intermediair ‘on behalf of’ de reder en buitenlandse zeevarenden.
- Arbeidscontract tussen de Nederlandse intermediair en de Nederlandse of buitenlandse zeevarenden.
- Arbeidscontract tussen het bemanningsbureau en Nederlandse of buitenlandse zeevarenden.
- Arbeidscontract tussen reder en buitenlandse zeevarenden.

De vorm van dienstverlening waar de reders het meest gebruik van maken, is het structureel inhuren van een vaste buitenlandse arbeidspool via buitenlandse intermediairs. De zeevarenden worden volgens deze constructie uitbetaald door de buitenlandse intermediair al dan niet ‘for and on behalf of’ de rederij.

Ook het structureel inhuren van buitenlandse zeevarenden via Nederlandse intermediairs komt veel voor. Eén reder geeft aan dat de personeelszaken worden uitgevoerd aparte BV binnen de holding. Dit zogeheten bemanningsbureau staat bij PVF Achmea geregistreerd als arbeidsintermediair vallend onder de sociale wetgeving van de sector koopvaardij.

Wanneer een zeevarende door een Nederlandse intermediair/bemanningsbureau wordt geworven, wordt hij uitbetaald door de intermediair of het bemanningsbureau.

De derde vorm waar de reders veel gebruik van maken, is het tijdelijk inhuren van Nederlandse zeevarenden via Nederlandse intermediairs. Deze vorm van inhuren wordt altijd naast een meer structurele vorm gebruikt. De zeevarenden worden bij deze tijdelijke en kortstondige vorm van inhuren door de Nederlandse intermediair betaald.

Tot slot geeft een aantal reders duidelijk aan dat zij alleen gebruik maakt van Nederlandse of buitenlandse intermediairs voor de werving en selectie van buitenlandse zeevarenden. Deze zeevarenden staan bij de reders op de loonlijst.

3.3 Werken met ingehuurde bemanning

Alvorens te beschrijven wat de voor- en nadelen zijn van het varen met ingehuurde zeevarenden, wordt ingegaan op de frequentie waarmee van hen gebruik wordt gemaakt. Vervolgens komt kort een aantal kenmerken van de ingehuurde bemanning aan bod en geven wij de redenen aan waarom gevaren wordt met ingehuurde bemanning.

3.3.1 Aantallen en frequentie

Het grootste deel van de reders geeft aan dat gebruik gemaakt wordt van ingehuurde bemanning. De mate waarin gebruik gemaakt wordt van de ingehuurde bemanning varieert echter van ‘zeer sporadisch, namelijk enkel in geval van nood’, tot het structureel inhuren van bijvoorbeeld de gehele groep gezellen aan boord. Er is sprake van een onderscheid tussen Nederlandse en buitenlandse zeevarenden met betrekking tot de aantallen en de frequentie van inhuren. In het onderstaande wordt de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de Nederlandse en buitenlandse ingehuurde zeevarenden apart behandeld.

Het algemene beeld met betrekking tot *Nederlandse ingehuurde zeevarenden* is dat het overgrote deel van de reders van hen gebruik maakt. Het percentage Nederlandse ingehuurde zeevarenden aan boord van de schepen is echter klein. De reders geven aan niet structureel gebruik van Nederlandse zeevarenden te maken, maar met name wanneer bijvoorbeeld door ziekte gaten in de planning vallen. Het percentage Nederlandse ingehuurde zeevarenden aan boord varieert van nul tot tien procent waarbij vooral het percentage tot twee procent veel voorkomt. Het kan gaan om alle functies aan boord. Veelal gaat het echter om de officiers- en kapiteinsfunctie.

In de zeesleepvaart is sprake van een zeer hoog percentage van twintig tot veertig procent. De schepen in die branche zijn niet continu actief maar liggen voor een deel van het jaar aan de kade, wachtend op een opdracht. Voor de reder is het onder dergelijke omstandigheden financieel aantrekkelijker om, indien nodig, zeevarenden in te huren en de omvang van de zeevarenden in vaste dienst beperkt te houden.

Reders in de passagiersvaart geven expliciet aan dat wanneer zij beroep doen op een intermediair, het bureau hen geen Nederlandse zeevarenden kan leveren. Zij maken daarom geen gebruik van dit type zeevarende. Ook de sector zeevisserij geeft expliciet aan geen gebruik van Nederlandse ingehuurde zeevarenden te maken.

Van *buitenlandse ingehuurde zeevarenden* wordt in vergelijking met ingehuurde Nederlandse zeevarenden, structureel gebruik gemaakt. Bovendien gaat het om substantieel grotere aantallen zeevarenden die ingehuurd worden. Rederijen maken het hele jaar door gebruik van een vaste arbeidspool van buitenlandse zeevarenden die door intermediairs geleverd wordt. Het gaat daarbij om de gezellen. Het streven van de reder is dat deze zeevarenden, indien ze voldoen, na de verlofperiode steeds op hetzelfde schip terugkeren.

Buitenlandse officiers worden indien nodig, evenals de Nederlandse ingehuurde zeevarenden, individueel en eenmalig ingehuurd.

Het gemiddelde percentage van ingehuurde buitenlandse zeevarenden aan boord ligt bij de bagger rond de dertig procent maar overtreft in de grote koopvaardij soms drie maal het percentage aan Nederlandse zeevarenden in vaste dienst. Een respondent van een baggerbedrijf geeft aan dat de personeelskrapte in de koopvaardij ook nijpender is dan in de baggersector.

Deze sector heeft hogere lonen en gunstiger vaarschema's waardoor het eenvoudiger is Nederlandse zeevarenden in vaste dienst te werven. In de passagiersvaart ligt het gemiddelde percentage van ingehuurde buitenlandse zeevarenden rond de zestig procent. In de zeevisserij wordt geen gebruik gemaakt van ingehuurde buitenlandse zeevarenden. Eén reder in de sector zeevisserij geeft aan dat de Portugezen aan boord een vast dienstverband hebben. De andere reder in de zeevisserij werft een groot deel van zijn bemanning (45%) via een intermediair in de Baltische haven Klaipeda uit een vaste arbeidspool. Deze bemanning heeft een tijdelijk contract direct met de reder.

Het tijdstip waarop de rederijen gebruik zijn gaan maken van ingehuurde zeevarenden varieert van 'veertig jaar geleden' tot 'begin 2002'. Van buitenlandse zeevarenden, Filippijnse of Indonesische gezellen, wordt vaak al sinds lange tijd gebruik gemaakt. Naast het feit dat de Nederlandse arbeidsmarkt 'opdroogde' en de vloot uitbreidde, wordt aangegeven dat het varen met buitenlandse zeevarenden 'historisch is gegroeid'. Er is geen duidelijk verschil tussen de sectoren met betrekking tot de tijd waarop zij zijn begonnen met het inhuren van zeevarenden. Wel kan globaal gesteld worden dat de koopvaardij vooral vanwege een tekort aan Nederlandse zeevarenden en het uitbreiden van de vloot allengs is begonnen met het inhuren van personeel, terwijl de passagiersvaart aangeeft dat de reden vooral gelegen is in een noodzakelijke kostenreductie vanwege de smalle financiële marges in die branche.

3.3.2 Neemt het gebruik van ingehuurde zeevarenden toe of af?

De reders geven allen aan dat het steeds moeilijker wordt om vast - en Nederlands - personeel te werven. Zeevarenden zouden in toenemende mate kiezen voor walbanen of voor flexibel werk en kort-cyclische vaarschema's. Werken bij een uitzend- of detacheringbureau maakt dat mogelijk. Daarnaast is de Nederlandse vloot verdubbeld halverwege de jaren negentig en moeten de rederijen 'vissen uit dezelfde, beperkte bak met personeel'. Reders zijn derhalve in toenemende mate afhankelijk van Nederlandse - en buitenlandse ingehuurde zeevarenden.

De reders geven dan ook aan dat in het algemeen de noodzaak tot het gebruik van ingehuurde zeevarenden toeneemt. Opvallend genoeg geeft een deel van hen tevens aan dat het gebruik door henzelf echter (nog) nauwelijks toeneemt. Reden hiervoor is dat zij zich reeds voorbereid hebben op de tekorten op de Nederlandse markt. In het verleden hebben zij dit te kort al aan zien komen. Momenteel hebben deze rederijen hun personeelbestand dan ook op orde. Dit neemt niet weg dat zij, bij doorzetting van de huidige trend, toch problemen zien voor de toekomst met betrekking tot het bemand houden van hun schepen. Vooral de bemensing van de hogere functies wordt volgens hen een probleem.

Daarnaast moet uitdrukkelijk onderscheid gemaakt worden tussen het gebruik van Nederlandse en buitenlandse ingehuurde zeevarenden. De reders verwachten nauwelijks toename van het gebruik van Nederlandse zeevarenden omdat de voordelen voor de reder van het kortstondige inhuren te minimaal zijn, zelfs nadelig. De verwachting is dat vooral het inhuren van ‘betrouwbare’ buitenlandse zeevarenden toe zal nemen voor de ‘langereduur vaart’.

3.3.3 Kenmerken ingehuurde bemanning

De ingehuurde zeevarenden komen met name uit Nederland, Europa, Oost-Europa, Rusland en Zuid-Oost Azië. Er is sprake van een verband tussen de functie van de ingehuurde zeevarenden en hun nationaliteit.

Ingehuurde kapiteins zijn altijd Nederlands of Europees. De Europese kapiteins komen bijvoorbeeld uit Duitsland of Denemarken. De hogere officiersfuncties, zoals de 1^e stuurman, worden eveneens dikwijls vervuld door Nederlanders, of anders door Polen, Esten of Russen. De lagere officiersfuncties, 2^e tot en met 4^e stuurman, worden met name vervuld door Russen, Oekraïners, Nederlanders, Esten, Litouwers, Filippijnen, Polen en Roemenen. De ingehuurde werktuigkundigen aan boord zijn Russen, Polen of Nederlanders.

De gezellenfuncties laten een heel ander beeld zien. Het overgrote deel is Filippijns, gevolgd door Indonesiërs. Ook worden Polen, Oekraïners, Russen en een enkele Nederlander (bijvoorbeeld de scheepskok voor de Hollandse pot) ingezet.

3.3.4 Redenen van varen met ingehuurde bemanning

Reders maken om diverse redenen gebruik van ingehuurd personeel. Twee belangrijke redenen zijn de groei van de Nederlandse vloot enerzijds en de toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt anderzijds. Daaromheen spelen tal van andere redenen die in het onderstaand aan de orde zullen komen. Bovendien is er sprake van een onderscheid tussen redenen om Nederlandse zeevarenden en redenen om buitenlandse zeevarenden in te huren.

Een groot aantal reders geeft aan niet structureel maar alleen in noodsituaties gebruik te maken van *Nederlandse ingehuurde zeevarenden*. Onder noodsituatie wordt een acuut tekort aan bemanning verstaan, ook wel ‘gaten in de planning’ genoemd. Een aantal reders geeft aan dat dit niet vaak gebeurt en dat het inzetten van Nederlandse ingehuurde zeevarenden tot een minimum wordt beperkt. Enerzijds wordt hiervoor als reden genoemd dat de Nederlandse ingehuurde zeevarenden duurder zijn dan zeevarenden in vaste dienst. Anderzijds wordt de beperkte betrokkenheid van de tijdelijke bemanning met het schip genoemd.

De reders geven aan dat er sprake is van een tekort aan zeevarenden en dat steeds minder mensen naar de scheepvaartschool gaan. De zeevarenden die nog over zijn prefereren tegenwoordig dikwijls de wal boven het schip, willen flexibel werken of stellen hoge verlofeisen. Ofwel, zoals een reder het verwoordt: ‘zeevarenden willen zeevarend zijn zonder te varen’. De wens flexibel te werken en niet langer maanden achtereen op zee te zijn, doet hen besluiten te werken via intermediairs. De reders moeten op hun beurt een beroep doen op deze intermediairs.

In de zeesleepvaart is sprake van een uitzondering. De reders kiezen in deze branche bewust voor het inzetten van een substantieel deel ingehuurde Nederlandse zeevarenden. Zoals eerder aangegeven is de reden hiervoor dat sleepboten een deel van het jaar niet ingezet worden.

De redenen dat gebruik gemaakt wordt van *buitenlandse ingehuurde zeevarenden* moet, naast de toegenomen Nederlandse vloot en krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt, gezocht worden in een aantal voordelen die buitenlandse zeevarenden te bieden hebben ten opzichte van Nederlandse (ingehuurde) zeevarenden.

Zo is het niet alleen een gegeven dat Nederlandse zeevarenden nauwelijks nog voorhanden zijn, ook noemen de reders de hoge eisen van hen met betrekking tot salaris en verlof. Een Nederlandse kapitein bijvoorbeeld vaart het liefst ‘één maand op en één maand af’. Ook met betrekking tot de lagere rangen speelt de vaarmotivatatie en de wens om regelmatig aan wal te zijn een rol. Een (vaste) ploeg buitenlandse ingehuurde zeevarenden betekent voor de reder meer continuïteit en lagere kosten. De Russen en Filippijnen bijvoorbeeld hebben minder hoge eisen dan de Nederlandse zeevarenden. Russische officieren varen vier maanden achtereen (een Nederlandse officier ‘slechts’ zes tot acht weken) en Filippijnse gezellen varen negen maanden achtereen. Naast deze flexibiliteit noemen de reders de goede kwaliteit van de buitenlandse zeevarenden. Ook geven zij aan dat vooral de lagere ingehuurde functies goedkoper zijn wanneer die door buitenlandse zeevarenden worden vervuld dan door Nederlandse zeevarenden. Met betrekking tot de officiersfunctie zijn de prijsverschillen minder groot. Hierbij is echter sprake van een verschil tussen nationaliteiten. Reders die met Filippijnse officieren varen geven aan dat zij duidelijk goedkoper zijn dan Nederlandse officieren. Reders die met officieren varen afkomstig uit Rusland, Oekraïne, Polen of de Baltische Staten geven aan dat deze officieren slechts “iets goedkoper” of “nauwelijks goedkoper” zijn dan Nederlandse officieren. Eén reder zegt over de Indonesische officieren in dienst dat “zij worden betaald volgens wereldwijde maatstaven”.

Samenvattend kan gesteld worden dat het gebruik van ingehuurde zeevarenden een samenspel is van dwang en keuze. Enerzijds is er sprake van een groter wordende Nederlandse vloot en een krappere wordende arbeidsmarkt. Reders ervaren het als ‘ramp voor hun schip’ wanneer zij door onderbezetting gebruik moeten maken van tijdelijke mankracht.

Anderzijds kiezen sommige reders bewust voor ingehuurde zeevarenden vanwege het kostenaspect (reders ervaren dit zelf dikwijls ook als ‘dwang’: vanwege de smalle financiële marges in hun branche zijn zij bijvoorbeeld aangewezen op goedkope buitenlandse gezellen). Naast het kostenaspect speelt de garantie op continuïteit en de ‘goede’ werkhouding van de buitenlandse zeevarenden een rol in de keuze van reders voor ingehuurd personeel. Bij deze bewuste keuze van reders gaat het dikwijls om zeevarenden die voor langere tijd en steeds opnieuw worden ingezet bij dezelfde reder.

3.3.6 De voor- en nadelen van werken met ingehuurde bemanning samengevat

De voor- en nadelen van werken met ingehuurde zeevarenden, zoals genoemd door de reders, worden puntsgewijs genoemd. Er wordt onderscheid gemaakt tussen Nederlandse en buitenlandse zeevarenden.

Voordelen werken met Nederlandse ingehuurde zeevarenden

- De reder heeft alleen ten tijde van vaarperioden loonkosten.
- De reder loopt geen risico met betrekking tot ziekte en WAO/beperkte sociale lasten.
- De reder is geen tijd kwijt aan werving en selectie.
- De reder kan gebruik maken van ingehuurde zeevarenden in geval van nood.

Nadelen werken met Nederlandse ingehuurde zeevarenden

- Nederlandse ingehuurde zeevarenden zijn voor een korte periode en eenmalig aan boord.
- Nederlandse ingehuurde zeevarenden zijn duurder dan vast personeel.
- Nederlandse ingehuurde zeevarenden stellen hoge eisen met betrekking tot salaris en vaarperioden (“arrogantie van ingehuurd personeel”).
- Nederlandse ingehuurde zeevarenden hebben geen binding met het bedrijf, het schip en de rest van de bemanning.
- Nederlandse ingehuurde zeevarenden hebben geen ervaring met de bedrijfscultuur van de rederij.
- Nederlandse ingehuurde zeevarenden hebben de neiging tot ‘hoppen’; de roulatie is groot.
- De reder kan Nederlandse ingehuurde zeevarenden nergens toe verplichten. Voor de reder betekent dit een onzekere positie.

Voordelen werken met buitenlandse ingehuurde zeevarenden

- De reder heeft alleen ten tijde van vaarperioden loonkosten.
- De reder loopt geen risico met betrekking tot ziekte en WAO/beperkte sociale lasten.
- De reder is geen tijd kwijt aan werving en selectie.
- De reder kan gebruik maken van ingehuurde zeevarenden in geval van nood.

- De reder kan dikwijls gebruik maken van een vaste arbeidspool.
- Buitenlandse ingehuurde zeevarenden varen voor lange termijnen en varen dikwijls voor hetzelfde schip.
- Buitenlandse ingehuurde zeevarenden hebben vaker binding met het schip en de bemanning (uit dezelfde arbeidspool). Zij kennen de procedures aan boord.
- Buitenlandse ingehuurde zeevarenden (met name de gezellen) zijn goedkoper dan vast en/of Nederlands personeel.
- Buitenlandse ingehuurde zeevarenden hebben dikwijls een enorme nautische ervaring en/of traditie.
- Buitenlandse ingehuurde zeevarenden hebben een goede kwaliteit en zijn gemotiveerd en degelijk.

Nadelen werken met buitenlandse ingehuurde zeevarenden

Geen enkele reder noemt een nadeel met betrekking tot werken met buitenlandse ingehuurde zeevarenden.

3.4 Werken met arbeidsintermediairs

De reders maken niet alleen gebruik van intermediairs wanneer zij zeevarenden willen inhuren, maar ook wanneer de intermediair alleen een bemiddelende functie heeft. Een klein aantal rederijen uit de Koopvaardij en, zoals al eerder aangegeven, één reder in de zeevisserij maakt bijvoorbeeld op deze wijze gebruik van intermediairs. De bemiddelde zeevarenden zijn dan in directe dienst bij de reder.

Ook komt het voor dat rederijen, bijvoorbeeld een aantal (kleine) rederijen in de koopvaardij en een rederij in de passagiersvaart, niet tot nauwelijks gebruik maken van intermediairs maar zelf direct contact met de buitenlandse zeevarenden hebben. Dikwijls gaat het daarbij om een vaste arbeidspool. Deze zeevarenden sluiten een tijdelijk contract met de reder.

In het onderstaande wordt beschreven van welke intermediairs (Nederlandse of buitenlandse) de reders gebruik maken. Ook wordt gelet op de grootte van de intermediairs en op de frequentie van het gebruik. Vervolgens komt aan bod wat voor de reders de reden is om gebruik te maken van intermediairs en waarom ze kiezen voor specifieke intermediairs.

3.4.1 Van welk type intermediair wordt gebruik gemaakt?

De reders in de verschillende sectoren in de zeescheepvaart noemen te samen dertien Nederlandse intermediairs waarvan zij gebruik maken. Daarvan worden er acht gerekend tot de

grote intermediairs, drie tot de middelgrote intermediairs en drie tot de kleine intermediairs. De grote meerderheid van de reders maakt vooral gebruik van de grotere Nederlandse intermediairs. Twee reders in de baggersector, twee in de koopvaardij en één in de offshore maken gebruik van een kleine intermediair.

Daarnaast noemen de reders zeventien buitenlandse intermediairs waar zij gebruik van maken.

De reders kunnen van zowel Nederlandse- als buitenlandse (inclusief niet-EU) intermediairs gebruik maken. Nederlandse intermediairs verhuren/bemiddelen zowel Nederlandse zeevarenden als buitenlandse zeevarenden. De buitenlandse intermediairs, bijvoorbeeld gevestigd op de Filippijnen, in Indonesië, Rusland en de Oekraïne of op Cyprus, bemiddelen alleen buitenlandse zeevarenden, doorgaans alleen uit het land waar ze gevestigd zijn.

Uit de interviews blijkt dat in de koopvaardij, de baggersector, de zeesleepvaart en de passagiersvaart zowel gebruik gemaakt wordt van Nederlandse als (niet)-Europese intermediairs. In de offshore wordt alleen gebruik gemaakt van Nederlandse intermediairs. In de zeevisserij maakt daarentegen slechts één reder gebruik van twee buitenlandse intermediairs en geen enkele reder maakt gebruik van een binnenlandse intermediair.

De reders geven aan slechts sporadisch gebruik te maken van binnenlandse intermediairs, met name wanneer het gaat om de bemiddeling van Nederlandse zeevarenden.

De (lokale) buitenlandse intermediairs bemiddelen vaste pools voor lange, terugkerende perioden aan dezelfde reder. Zij zorgen niet alleen voor een stabiele bemanning; zij ‘leveren’ ook een substantieel deel van de bemanning. De reders geven aan geregeld gebruik te maken van deze intermediairs.

3.4.2 Reden voor reders van het gebruik van intermediairs

Met betrekking tot de Nederlandse intermediairs die Nederlandse zeevarenden leveren voor een korte periode, geven de reders aan vooral van hen gebruik te maken voor ‘het dichten van gaatjes in bemanningsaangelegenheden’. De reders maken alleen in geval van nood gebruik van deze vorm van inhuren aangezien zij in principe niet geïnteresseerd zijn in het ‘los en vast’ in dienst nemen van dure ‘uitzendkrachten’.

De voorkeur van de reders gaat dan ook uit naar de meer stabiele vorm van inhuren zoals het structureel inhuren van een vaste arbeidspool bij dezelfde intermediair.

Als reden voor het gebruik van de buitenlandse intermediairs of van de Nederlandse intermediairs die buitenlandse bemanning voor langere en terugkerende perioden leveren, geven de reders aan dat vaste Nederlandse bemanning niet meer te krijgen is. Bovendien stellen de Ne-

derlandse zeevarenden loon- en verlofeisen waar de reders niet aan kunnen voldoen. De reders worden daardoor gedwongen om gebruik te maken van intermediairs. Een aantal van de reders geeft daarnaast als reden dat de buitenlandse bemanning goedkoper is.

Naast redenen die gelegen zijn in de arbeidsmarktsituatie, noemen de reders dat zij door het gebruik van intermediairs de zorg van werving en selectie uit handen kunnen geven terwijl de zij tegelijkertijd niet meer verantwoordelijk zijn voor bijvoorbeeld de sociale verzekeringen.

Daarnaast loopt de reder minder risico: wanneer een zeevarende niet blijkt te voldoen kan de reder hem na twee officiële waarschuwingen ‘ontslaan’.

De reders geven aan dat de buitenlandse intermediairs, maar ook de Nederlandse intermediairs die buitenlandse zeevarenden bemiddelen een goede – en voor de reder aantrekkelijke prijs-kwaliteitverhouding bieden.

De reders die gebruik maken van de Nederlandse intermediairs geven aan, met name wanneer zij een Nederlandse zeevarende nodig hebben, dat zij geen gebruik maken van een vaste intermediair. De reder kiest de intermediair die de juiste kandidaat kan leveren, dat geeft de doorslag. Wanneer de intermediair niet voldoet kiest de reder de volgende keer voor een ander.

Sommige reders geven tevens aan dat zij hun heil bij een buitenlandse intermediair zoeken wanneer Nederlandse intermediairs niet kunnen leveren.

Met betrekking tot de buitenlandse intermediairs maken de reders doorgaans wel gebruik van dezelfde partij. Wanneer de reder zeevarenden uit verschillende landen op het schip heeft, maakt hij gebruik van verschillende buitenlandse intermediairs. Hierbij is dikwijls sprake van jarenlange contacten. De reder kent de kwaliteit van de intermediairs en weet wat hij kan verwachten.

3.5 Kwaliteitshandhaving

Wat is het oordeel van de reder over de kwaliteit van de dienstverlening van de intermediairs en van de door de intermediairs ter beschikking gestelde arbeid? Hoe bepaalt de reder die kwaliteit? Deze vragen worden in deze paragraaf beantwoord. Onder *dienstverlening* wordt de service van de intermediairs verstaan, zoals de snelheid waarmee zij de gevraagde zeevarenden leveren of de snelheid en correctheid waarmee de administratie wordt afgehandeld.

De reders zijn over het algemeen tevreden over de *dienstverlening* die door de Nederlandse en buitenlandse intermediairs geleverd wordt, met name wanneer de intermediairs een vaste arbeidspool van buitenlandse zeevarenden uitlenen of bemiddelen. De reders noemen met

betrekking tot deze intermediairs hun goede kwaliteit en service, de snelle bemiddeling en levering van zeevarenden en de garantie van bemanning ten behoeve van de continuïteit in de exploitatie van het schip. Specifiek met betrekking tot buitenlandse intermediairs noemen de reders ook de goede prijs-kwaliteitverhouding van de geleverde dienstverlening en zeevarenden. Tevens spreekt een aantal reders uit de baggersector over de nauwe banden met de buitenlandse intermediairs en over de toewijding van de buitenlandse intermediairs.

Wanneer de reders over de kwaliteit van Nederlandse intermediairs spreken die voor korte perioden Nederlandse zeevarenden leveren, dan geven zij meestal aan zich niet te kunnen permitteren daarop te letten. Het belangrijkste is dat de intermediairs op korte termijn zeevarenden kunnen leveren met (specifieke) vaarbevoegdheden. Geen enkele reder heeft echter negatieve ervaringen met de dienstverlening van deze Nederlandse intermediairs, al komt het wel voor dat de intermediair niet altijd een geschikte zeevarende kan leveren.

De door de intermediairs ter beschikking gestelde arbeid wordt door de reders over het algemeen als “goed” of “prima” ervaren. Vooral de buitenlandse ingehuurd zeevarenden uit een vaste arbeidspool die worden ingehuurd bij Nederlandse of buitenlandse intermediairs, bevallen goed.

Reders uit de sector koopvaardij vinden dat de kwaliteit van de Nederlandse zeevarenden die voor korte tijd worden ingehuurd bij een Nederlandse intermediair, voor de reder weinig aantrekkelijk is. Naast het feit dat het aanbod beperkt is, wordt de geringe betrokkenheid en de prijs van deze zeevarenden genoemd als negatieve kwaliteitsindicatoren. De baggersector is daarentegen wel positief over de gespecialiseerde Nederlandse werknemers in de baggersector die de intermediairs op korte termijn en voor korte tijd kunnen leveren. Ook de sector sleepvaart is tevreden over de kwaliteit van de ingehuurd zeevarenden die ze, indien er werkzaamheden zijn, in kunnen zetten. Een verklaring hiervoor is dat ingehuurd bemanning in de baggersector en zeesleepvaart gespecialiseerde en goed gekwalificeerde zeevarenden zijn. Daarnaast kiezen de reders in de zeesleepvaart bewust voor Nederlands ingehuurd personeel (en dus niet alleen in geval van nood) omdat de schepen niet het hele jaar door productief zijn. Deze bewuste keuze kan het oordeel van de reders over Nederlands ingehuurd personeel beïnvloeden.

Bij de keuze voor een intermediair laat de reder zich nauwelijks leiden door (bijvoorbeeld ISO) kwalificaties van de intermediair. Voor de reders is enkel belangrijk dat de kwaliteit van de dienstverlening en de kwaliteit van de geleverde zeevarenden in de praktijk goed is. Het schip moet kunnen varen, aldus de reders.

3.6 Samenvatting

Het grootste deel van de reders geeft aan gebruik te maken van ingehuurde zeevarenden. Nederlandse ingehuurde zeevarenden worden vooral op ad hoc basis en voor korte perioden ingehuurd. Het kan daarbij gaan om alle functies aan boord. Van buitenlandse ingehuurde zeevarenden wordt meer structureel – en in grotere aantallen gebruik gemaakt. Het gaat daarbij om vaste arbeidspools en vooral om de functie van gezelschap.

De reders noemen dertien Nederlandse en zeventien buitenlandse intermediairs waar zij gebruik van maken. Zij maken vooral gebruik van de grote Nederlandse bedrijven. Naast het inhuren van bemanning gebruikt een aantal reders de intermediairs alleen voor werving en selectie van zeevarenden. De bij een Nederlandse intermediair ingehuurde zeevarenden voor hogere functies hebben meestal de Nederlandse nationaliteit of zijn afkomstig uit (Oost) Europa, zoals ook wettelijk verplicht is. De ingehuurde gezellen zijn voornamelijk van Filipijnse en Indonesische afkomst en worden ingehuurd via - of bemiddeld door Nederlandse of buitenlandse intermediairs. Het komt ook voor dat rederijen, zonder tussenkomst van een intermediair, zelf de buitenlandse zeevarenden inhuren.

Twee belangrijke redenen voor reders om bemanning in te huren, zijn de groei van de Nederlandse vloot enerzijds en de toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt anderzijds. Verder prefereren Nederlandse zeevarenden in toenemende mate flexibele arbeidsomstandigheden. Ook door de hoge loon- en verlofeisen van Nederlandse (ingehuurde) zeevarenden zien de reders, om rendabel te kunnen varen, zich gedwongen buitenlandse zeevarenden in te huren. Vooral de bemanning van de hogere functies wordt (in de toekomst) een probleem aldus de reders.

Belangrijke voordelen voor de reder van ingehuurde bemanning is dat zij zo alleen kosten hebben tijdens vaarperioden en geen tijd kwijt zijn aan werving en selectie. Het varen met buitenlandse ingehuurde zeevarenden heeft als extra voordelen dat de intermediair veelal een vaste arbeidspool biedt, de reder beperkte sociale lasten heeft, de zeevarenden langere vaarperioden maken en de zeevarenden veelal bij dezelfde reder terugkeren. Nadelen van varen met Nederlandse ingehuurde bemanning zijn de korte termijnen die zij willen varen, hun hoge looneisen en het ontbreken van binding met het schip en de reder omdat zij vaak éénmalig aan boord zijn.

4 INTERMEDIAIRES

4.1 Inleiding

In paragraaf twee wordt een algemeen beeld geschetst van de activiteiten en van de intermediairs, de gebruikte aanduidingen van de bureaus en de landen van herkomst. Paragraaf drie behandelt de Nederlandse intermediairs. Hierbij wordt in gegaan op aantallen intermediairs, kenmerken van intermediairs, dienstverlening en contractrelaties. De vierde paragraaf beschrijft de buitenlandse intermediairs aan de hand van bovengenoemde aspecten. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting.

4.2 Algemeen

In dit rapport is een arbeidsintermediair in de zeevaart gedefinieerd als een bemiddelaar tussen een aanbod van en vraag naar zeevarenden. Hierbij zijn verschillende varianten te onderscheiden, de hoofdgroepen zijn:

- de intermediair brengt vraag en aanbod bij elkaar (werving & selectie) en biedt eventueel ondersteunende diensten aan zoals loonadministratie en logistiek;
- de intermediair neemt het aanbod (de zeevarende) tijdelijk in dienst en verhuurt deze aan de vraagkant; de zeevarende beslist zelf wanneer en waar hij wil werken (de uitzendconstructie);
- de intermediair heeft een groep zeevarenden in vaste dienst (het aanbod; de bemanningspool) en verhuurt deze aan de vraagkant; de zeevarenden hebben slechts ten dele inspraak in tijden en locatie van hun werk (de detachingsconstructie).

Uit de interviews blijkt dat buitenlandse intermediairs waar het de levering van bemanning voor Nederlandse schepen betreft voornamelijk volgens het eerste principe werken: werving & selectie met eventuele aanvullende diensten. De Nederlandse intermediairs bieden en leveren aan de reders van Nederlandse schepen alledrie de bovenstaande varianten. Onderlinge verschillen tussen de Nederlandse bureaus zijn vooral te zien in de grootte van de organisatie, lidmaatschappen en certificeringen en bemiddelde nationaliteiten.

Arbeidsintermediairs in de (internationale) zeevaartsector gebruiken de verschillende namen om het eigen bureau aan te duiden: bemanningskantoor, crewing agency, manning agency, crew manager, rederij zonder schepen en (maritiem) uitzendbureau. In dit hoofdstuk zullen wij het bij intermediair of, indien hier sprake van is, uitzendbureau houden.

Bij de presentatie van de informatie in dit hoofdstuk zijn de activiteiten van de intermediairs voor de Nederlandse vloot als uitgangspunt genomen. Intermediairs werken op een sterk concurrerende markt in Nederland. Om hun concurrentiepositie te beschermen zijn intermediairs veelal niet bereid informatie te verstrekken aangaande aantallen klanten, omzetten, aantallen bemiddelde zeevarenden et cetera. Dit verhindert dat conclusies kunnen worden getrokken over bijvoorbeeld marktaandelen.

De intermediairs die actief zijn voor Nederlandse reders zijn gevestigd in een groot aantal landen. Het ligt voor de hand dat dit de landen zijn waar de zeevarenden onder Nederlandse vlag vandaan komen. Zoals in het tweede hoofdstuk aangegeven, blijkt uit het RAZ-RTO dossieronderzoek dat de meeste buitenlandse, niet-EU zeevarenden op Nederlandse zeeschepen uit de Filippijnen en Indonesië komen en in mindere mate uit Polen, de Baltische Staten en Rusland. In de RAZ-RTO dossiers is echter slechts in beperkte mate terug te vinden via welke crewing agencies in deze landen zeevarenden bij een Nederlandse reder terecht komen. Uit de interviews met reders blijkt bovendien dat een deel van de niet-EU zeevarenden rechtstreeks via Nederlandse intermediairs worden gecontracteerd. De Nederlandse intermediairs op hun beurt hebben contacten met crewing agencies in de landen van herkomst van de zeevarenden. Een beperkt aantal niet-EU zeevarenden komt bij Nederlandse reders terecht via bemiddeling door Cypriotische of Belgische intermediairs.

De analyses van RAZ-RTO dossier en interviews bij elkaar genomen, kan gesteld worden dat intermediairs uit de volgende landen bemanning leveren voor Nederlandse schepen:

- Nederland
- België
- Filippijnen
- Indonesië
- Litouwen
- Oekraïne
- Roemenië
- Rusland
- Estland
- Polen
- en het eiland Cyprus

In paragraaf 4.3 worden de buitenlandse intermediairs verder behandeld.

4.3 Nederlandse intermediairs

4.3.1 Aantallen Nederlandse intermediairs

Uit deskresearch en de interviews blijkt dat in Nederland naar schatting achttien arbeidsintermediairs zijn die bemanning leveren voor Nederlandse zeeschepen. Elf van deze intermediairs zijn bij PVF Achmea geregistreerd als ‘uitzendbureau’, vallend onder de sector Koopvaardij. Dit betekent dat zij deelnemen aan bijvoorbeeld de collectieve pensioenvoorziening, scholingsfonds en ziekenfondsverzekering van de sector Koopvaardij. Een intermediair kan er ook voor kiezen deze zaken individueel te regelen. Eén grote en twee minder grote intermediairs zijn niet geregistreerd bij PVF Achmea, maar bemiddelen wel mede voor nautisch personeel. Daarnaast is er een beperkt aantal uitzendbureaus (4), dat normaal gesproken bemiddelt voor walbanen en/of de binnenvaart of andere activiteiten heeft en incidenteel een zeevarenden bij een reder plaatst. In deze paragraaf is gebaseerd op de elf geïnterviewde intermediairs, waar mogelijk aangevuld met informatie verzameld met deskresearch over de overige drie intermediairs in de zeevaart.

4.3.2 Kenmerken intermediairs

Grootte en sectoren

Respondenten schatten dat in Nederland, op basis van aantallen geplaatste zeevarenden op de schepen onder Nederlandse vlag, de markt van arbeidsintermediairs is opgedeeld in een groep van vijf à zes grote organisaties, drie à vier middelgrote bedrijven en drie à vier kleine bureaus.

Vier bureaus zijn onderdeel van een multinational. Eén bureau geeft aan tot een internationale groep intermediairs te behoren die in juridische zin zelfstandig zijn gebleven.

Alle intermediairs zijn binnen meer sectoren van de zeevaart actief. Alle bureaus leveren personeel voor de Koopvaardij. Daarnaast leveren vijf bureaus personeel voor de sleepvaart, vijf bureaus voor de offshore, vier voor de baggerindustrie en één aan de visserijsector. Geen van de intermediairs geeft aan zeevarenden te leveren voor de sector passagiersvaart en ferries.

Functies en nationaliteiten.

De kleine bureaus bemiddelen hoofdzakelijk voor Nederlanders en in Nederland wonende en werkende Zuid-Europeaanen. De overige bureaus leveren zeevarenden van verschillende nationaliteiten voor de Nederlandse vloot. Hierbij gaat het in bijna alle gevallen om EU-in-

gezetenen, Polen, Litouwers, Esten, Letten, Russen/Oekraïners, Filippijnen, Indonesiërs en Kaapverdianen. Eén bureau zegt ook te bemiddelen voor Ghanezen.

Op één na leveren alle bureaus bemanning voor alle functies op een schip. Eén bureau geeft aan dat zij voornamelijk voor stuurlieden of werktuigkundigen (wtg) bemiddelen.

Voor de functies van kapitein, stuurman of (hoofd-)wtg wordt veelal gebruik gemaakt van Nederlanders, EU-ingezetenen, Russen/Oekraïners, Polen, Filippijnen en in mindere mate van Indonesiërs. De meeste gezellen zijn Filippijns, Indonesisch, Kaapverdiaans, Pools of afkomstig uit één van de Baltische Staten.

Indien een Nederlands bureau buitenlandse zeevarenden levert aan een rederij maakt deze intermediair in bijna alle gevallen gebruik van een lokale crewing agency in het land van herkomst van de zeevarende. Alle intermediairs hebben hiervoor een, al dan niet geformaliseerd, netwerk van lokale contacten. Veelal zijn dit crewing agencies en in enkele gevallen een enkele persoon. Intermediairs geven aan dat het ook steeds vaker voorkomt dat de buitenlandse zeevarenden vanuit hun eigen land rechtstreeks contact opnemen met de Nederlandse intermediairs.

Lidmaatschappen en certificaten

Lidmaatschap van een branchevereniging, financiële toetsingsorganen en/of het bezitten van kwaliteitscertificaten worden in de uitzendbranche in het algemeen gezien als aanwijzingen dat een bureau een professioneel en kwalitatief goed dienstenpakket aanbiedt. In Nederland bestaan twee koepelorganisaties voor uitzendbureaus, de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). De algemene opvatting is dat de ABU bredere toelatingseisen aan zijn leden stelt dan de NBBU. Drie intermediairs zijn lid van de NBBU: één grootte, één middelgrootte en één kleine. Eén grote intermediair is ABU-lid.

Twee grote en één middelgrote intermediairs zijn lid van de Stichting Financiële Toetsing (SFT), een grote en een middelgrote intermediair zijn aangesloten bij de Stichting Vrijwaring Uitzendorganisaties (SVU). Zeven intermediairs, vijf grootte en twee middelgrootte, zijn geassocieerde leden van de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders. Een geassocieerd lid van de KVRN dient activiteiten gelieerd aan de scheepvaart te ontplooiën. Er gelden geen verdere toelatingseisen.

Zes bureaus zijn ISO-certificeerd, drie bezitten het FlexKeur certificaat, twee het ISM-certificaat en één het Det Norske Veritas Crew Manning Certificate¹.

In tabel 4.1 zijn de verschillende kenmerken per bureau in één overzicht geplaatst.

¹ Informatie over het DNV-certificaat staat op hun website (http://www.dnv.com/stew/crew_certification.html)

Tabel 4.1 Kenmerken Nederlandse intermediairs gespecialiseerd in de zeevaart

Bureau	Groot/ middel/ klein ²	Sectoren	Aanbod functies	Nationaliteit zeevarenden	lid van...	Certificaten
1	Groot	Bagger, koop- vaardij, offshore, sleepvaart	Alle functies	Nederlanders, Polen, Kaapverdianen	ABU, SFT, VRO, KVN	ISO 9002 , VCU
2	Groot	Bagger, offshore	Alle functies	Engelsen, spanjaarden, buiten-EU	KVN	ISO-9002
3	Groot	Koopvaardij, off- shore, bagger en visserij	Alle functies	Onbekend	KVN, VNP	NEN ISO- 9002 en VCA
4	Groot	Met name koop- vaardij; beperkt in bagger en offshore	Alle functie	Nederlanders, Filippijnen, Russen, Polen, Oekraïners, Litouwers, Letten, Estonen	SFT, KVN	ISO en Norsk Veritas
5	Groot	Koopvaardij, bag- ger, sleepvaart en offshore	Alle functies	Nederlanders, Filippijnen, Oekraïners	NBBU, SVU	FlexKeur
6	Groot	Koopvaardij (droge lading), offshore, sleepvaart	Alle functies	Nederlanders, Engelsen, Polen, Indonesiërs	Onbekend	ISO 9002, ISM
7	Middel	Alleen zeevaart: Koopvaardij en offshore	Alle functies	Nederlanders, Indonesië, Filippijnen, Oekraïne, Oostblok landen	KVN	Nee, wel kwaliteitssy steem
8	Middel	Koopvaardij, sleepvaart	Alle functies	Nederlanders, EU- ingezetenen, Polen, Kaapverdianen, Ghanese	NBBU, SVU, SFT, KVN	ISO 9002, FlexKeur
9	Middel	Kleine handels- vaart, sleepvaart	Alle functies	Nederlanders, Zweden, Duitsers, Oekraïners, Polen, Filippijnen, Russen, Kaapverdianen	KVN	ISMA
10	Klein	Onbekend	Onbekend	Onbekend	Onbekend	Onbekend
11	Klein	Bagger, offshore koopvaardij, sleepvaart,	Alle functies	Personen in bezit van NL's sofi-nr	Geen	ISO, VCU
12	Klein	Koopvaardij, bag- ger, sleepvaart, offshore	Vnl. stuurlieden en (h)wtk	Personen in bezit van NL's sofi- nummer	NBBU, SVU	FlexKeur

* er zijn geen verschillen gevonden tussen de soorten aangeboden dienstverlening van intermediairs.

** twee bureaus zijn niet opgenomen in de tabel, omdat van hen onvoldoende bekend is

² Grootte klasse gebaseerd op ranking/indelingen genoemd door respondenten.

4.3.3 Dienstverlening

Het aanbod: Typen dienstverlening

Uit de interviews met reders en intermediairs blijkt dat de typen dienstverlening die de verschillende bureaus, klein of groot, aanbieden grotendeels hetzelfde zijn. De volgende hoofdgroepen van diensten zijn te onderscheiden:

- personeelsvoorziening;
- loonadministratie;
- logistieke diensten.

Bij de personeelsvoorziening heeft de dienstverlening betrekking op:

- de werving & selectie;
- het beschikbaar stellen van arbeid (uitlenen of detacheren); en
- het trainen en opleiden van bemanningen.

Bij de dienstverlening loonadministratie zijn twee vormen genoemd:

- de intermediair neemt alle loonverplichtingen van de reder over en stuurt hiervoor een factuur ter grootte van de totale loonsom (incl. afdrachtverplichtingen, overwerktoeslagen et cetera) plus een opslag voor verleende diensten. Dit wordt ook wel pay-rolling genoemd.
- de intermediair verzorgt voor de reder of scheepsbeheerder de betaling van het basisloon van de buitenlandse bemanning naar hun bankrekeningen in het land van herkomst. De overwerktoeslagen worden hierbij veelal door de reder zelf rechtstreeks aan de zeevarenden uitbetaald.

De logistiek dienstverlening van intermediairs heeft betrekking op het verschaffen van vliegtickets en visa voor opkomende en met verlof gaande bemanningsleden en het verzamelen van noodzakelijke stukken voor het verkrijgen van een vaarbevoegdheidsbewijs en het monsterboekje voor nieuwe binnen- en buitenlandse bemanningsleden.

Alle intermediairs geven aan ook het gehele crew management van de reder over te kunnen nemen. Hierbij biedt de intermediair bovenstaande diensten in een pakket aan en wordt tevens de garantie verstrekt dat het schip te allen tijde voldoende bemand zal zijn, zodat de continuïteit van de inzet van het schip (in casu: door wettelijke verplichte aantal bemanningsleden per rang aan boord te hebben) wordt gewaarborgd.

De vraag: Verleende diensten

Intermediairs geven aan dat de diensten die de reders afnemen variëren, zowel tussen reders als bij één reder, zonder dat hierin trends waarneembaar zijn. De ene keer doet de intermediair alleen de werving & selectie voor een bemanningslid en een andere keer het gehele

pakket van diensten. Ook tussenvormen waarbij de reder bijvoorbeeld alleen de werving & selectie en de logistieke ondersteuning inhuurt komen voor. In hoofdstuk drie zijn de door reders ingehuurde diensten reeds besproken.

De intermediairs willen geen omzetten van afgezette diensten noemen. Hierdoor is het niet mogelijk om hier kwantitatief onderbouwde uitspraken over te doen.

4.3.4 Contractrelaties en contractduur

Nederlandse uitzendkrachten hebben veelal een tijdelijk arbeidscontract, naar de lengte van de vaarperiode, met de intermediair en een werkovereenkomst met de reder. Hierdoor neemt de reder zijn verantwoordelijkheid voor de zeevarende als bemanning van zijn schip en blijft de intermediair de werkgever van de persoon. De vaarperiodes van de uitzendkrachten variëren van ongeveer één tot vier maanden.

Uitzendkrachten in fase vier³, dus met een langdurig uitzendverleden bij hetzelfde uitzendbureau, zouden een vast arbeidscontract bij de intermediair moeten hebben. Uit de interviews met intermediairs blijkt dat een deel van de uitzendkrachten weigert om een dergelijk vast contract te accepteren, omdat dan juist de vrijheid van het werken als uitzendkracht verloren gaat. Een andere intermediair geeft juist ook aan dat er intermediairs zijn die juist geen vast personeel in dienst willen hebben en geen werk meer verstrekken aan de mensen die in fase vier terecht zouden komen bij een nieuwe uitzending.

Verder is er een groep Nederlandse zeevarenden die als detacheringskracht werkt. Hierbij hebben zij contracten voor bepaalde (bijvoorbeeld een jaar) of onbepaalde tijd bij een intermediair. Bijna alle intermediairs hebben wel een dergelijke bemanningspool. De grootte varieert van enkele tot ongeveer honderd personen. Het verschil met de uitzendkracht is dat deze mensen in hun verlofperiode worden doorbetaald en verplicht zijn te werken in tegenstelling tot de uitzendkracht die niet krijgt uitbetaald als hij niet werkt en zelf bepaalt welke periodes hij wil werken.

Per sector is nog een onderscheid te zien tussen de vaar- en verlofperiodes voor de Nederlandse zeevarenden. De lengte van de vaarperiodes zijn ook een indicatie voor de periodes dat ingehuurde zeevarenden voor een reder werken.

Nederlandse officieren, stuurmannen en werktuigkundigen, op de koopvaardij, sleepvaart of offshore, varen veelal in schema's van twee maanden op, twee maanden af of drie maanden op, twee maanden af. Tussenvormen die kortere en langere vaar- en/of rustperiodes bevatten,

³ De Wet Flexibiliteit en Zekerheid uit 1999 deelt uitzendkrachten in in fase 1 tot 4 op basis van de periode die hij/zij in een periode werkt voor een uitzendbureau. Hoe meer men werkt hoe hoger de fase waarin men wordt ingedeeld. In elke volgende fase heeft een uitzendkracht meer recht op bijvoorbeeld scholing of loondoorbetaling bij ziekte. In fase 4 dient de uitzendkracht uiteindelijk een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden te krijgen.

komen echter ook voor. In de bagger en passagiers- en ferryvaart vaart men vaak kortere periodes. De zeevisserij is een aparte sector, omdat hier de vaarperiode mede afhangt van de vangst. Een periode op zee kan verschillen van bijvoorbeeld enkele weken tot twee maanden. Bovenal wordt door alle Nederlandse intermediairs aangegeven dat de buitenlandse zeevaardenden waarvoor zij bemiddelen een arbeidsovereenkomst hebben met de reder. Hierbij gaat het dus niet om uitzendkrachten, maar om medewerkers in tijdelijke dienst van de reder waarbij de intermediair als bemiddelaar optreedt en eventueel aanvullende diensten levert. De contractduur varieert van drie tot zes maanden voor officieren en drie tot negen maanden voor gezellen. De vaarperiodes van Filippijnse en Indonesische officieren en gezellen zijn over het algemeen langer (zes tot negen maanden) dan die van de andere buitenlandse zeevaardenden (drie à vier maanden).

4.4 Buitenlandse intermediairs

4.4.1 Aantallen intermediairs

Filippijnen

Op de Filippijnen bestaan volgens de statistieken van de Philippine Overseas Employment Organsiation (POEA) 683 crewing agencies, waarvan 417 daadwerkelijk actief zijn. Bij de POEA is niet bekend hoeveel en welke intermediairs bemanning leveren voor Nederlandse schepen. Op basis van de RAZ-RTO dossiers en de interviews met reders is bekend dat tien Filippijnse manning agencies ook daadwerkelijk Filippijnse zeevaardenden leveren voor de bemanning van Nederlandse zeeschepen.

Indonesië

In totaal zijn naar schatting vijf Indonesische intermediairs actief voor de Nederlandse vloot. In de RAZ-RTO dossiers zijn drie Indonesische intermediairs gevonden die bemanning leveren voor Nederlandse schepen. In de interviews met deze Indonesische intermediairs zijn nog twee andere intermediairs genoemd.

Polen

Volgens Ernst & Young Polen zijn er in dat land naar schatting twintig crewing agencies actief. Het exacte aantal is moeilijk vast te stellen aangezien de Poolse bureaus niet verplicht zijn zich te laten registreren. Verder werken veel bureaus vanuit een eigen netwerk en profileren zij zich niet in de media en zijn zij zodoende moeilijk te traceren. Vier bureaus zouden mogelijk bemanning leveren voor de Nederlandse schepen. Uit de interviews blijkt dat twee bureaus op dit moment daadwerkelijk actief zijn voor de Nederlandse vloot.

De andere werken niet meer of hebben in het verleden incidenteel wel eens bemanning geleverd voor Nederlandse schepen, maar doen dat op dit moment niet. Dit komt onder andere doordat de betreffende schepen zijn uitgevlagd of het een tijdelijk contract betrof met een reder om in aanbouw zijnde schepen na het te water laten, maar gedurende de afbouw te bemannen.

Baltische Staten en Oekraïne

Van de vier intermediairs uit de Baltische Staten en de Oekraïne die op basis van interviews en het RAZ-RTO dossieronderzoek zijn gevonden, zijn er drie ook daadwerkelijk actief voor de Nederlandse vloot. De vierde intermediair is actief voor een rederij die in 2000 zijn schepen heeft uitgevlagd.

Cyprus

Bij de Cyprus Shipping Council, een Cypriotische koepelorganisatie van bedrijven actief in de zeevaart, zijn zeventien crewing agencies aangesloten. Op basis van het dossieronderzoek en de interviews weten we dat drie intermediairs werkzaam zijn voor de Nederlandse vloot.

Overige landen

In de interviews met reders zijn ook nog een intermediair uit België en één uit Roemenië genoemd. Een deel van de Europese zeevarenden, zoals bijvoorbeeld Zweden, Duitsers en Spanjaarden, melden zich rechtstreeks bij de reder (al dan niet via een lokale dochter) of komen via een Nederlandse intermediair zonder tussenkomst van een lokale agency. Een deel van de niet-EU zeevarenden, onder andere uit Ghana, komen via lokale contactpersonen (geen crewing agencies) in contact met de Nederlandse intermediair.

4.4.2 Kenmerken buitenlandse intermediairs

Filippijnen

Grootte en sectoren

Drie van de tien manning agencies behoren tot een bedrijf met meerdere scheepvaartgerelateerde divisies. Van deze drie behoort één agency tot een grote internationale organisatie en heeft één agency een aparte afdeling opgezet om een deel van de bemanningzaken op gezelniveau voor een reder uit met ook Nederlandse schepen te regelen in de Filippijnen. Beide intermediairs leveren bemanning voor schepen uit de sector Koopvaardij. Eén manning agency beheert zelf schepen en is tevens de Filippijnse arbeidsintermediair voor een Nederlandse reder en drie Nederlandse intermediairs.

Van de vier geïnterviewde Filippijnse intermediairs is één manning agency een onafhankelijk bureau dat zich volledig op crewing activiteiten richt. Zij hebben wel een strategische allian-

tie met een intermediair uit België. Zij bemiddelen voor de sectoren Koopvaardij en Passagiersvaart en Ferry's.

Eén grote intermediair bemiddelt slechts 26 zeevarenden op jaarbasis voor de Nederlandse vloot. Twee intermediairs leveren tussen de 250 en 300 zeevarenden op jaarbasis. Eén intermediair bemiddelt voor 800 zeevarenden op jaarbasis.

Zes intermediairs zijn niet bereikt. Van hen zijn geen gegevens over grootte bekend. Volgens de RAZ-RTO dossiers zijn zij actief voor Nederlandse schepen uit de sector Koopvaardij.

Functies en nationaliteiten

De geïnterviewde Filippijnse intermediairs leveren voor Nederlandse schepen voornamelijk Filippijnse zeevarenden. Voor de Nederlandse vloot worden voornamelijk gezellen en stewards geworven en geselecteerd. Respondenten geven aan dat de laatste jaren ook steeds vaker stuurmannen, werktuigkundigen en junior officieren voor Nederlandse schepen worden geleverd. Eén intermediair schat dat het in zijn situatie op jaarbasis om circa 80 personen gaat. De overige intermediairs konden geen cijfers geven.

Lidmaatschappen en certificaten

Op de Filippijnen dient elke manning agency door de POEA goedgekeurd te worden. Zonder deze goedkeuring is het de intermediair verboden Filippijnen te bemiddelen voor buitenlandse bedrijven. De controle van de POEA bestaat volgens een respondent uit de controle van het aantal vierkante meter kantoorruimte dat het bedrijf heeft en gaat niet in op procedures. Twee intermediairs zijn ISO gecertificeerd. Eén intermediair maakt melding van een intern kwaliteitssysteem.

Indonesië

In Indonesië is gesproken met één zelfstandige intermediair en één lokaal bemanningsbedrijf van een internationale reder met ook Nederlandse schepen. Net als op de Filippijnen leveren de Indonesische manning agencies voornamelijk Indonesische gezellen, stewards en hotelpersoneel voor de Nederlandse schepen uit de sectoren Koopvaardij en Passagiersvaart en ferry's. Volgens de respondenten worden sporadisch Indonesische officieren voor Nederlandse schepen aangevraagd. De geïnterviewde zelfstandige intermediair is ISO gecertificeerd. Niet bekend is of de andere intermediairs dit zijn.

Polen

Grootte en sectoren

Eén Poolse crewing agency die actief zijn voor de Nederlandse vloot is onderdeel van een internationale transport organisatie. De ander behoort tot een groep van intermediairs uit ver-

schillende landen die een strategische alliantie met elkaar hebben. Eén intermediair is actief in de sector koopvaardij en de tweede in de sectoren Koopvaardij en Sleepvaart.

Functies en nationaliteiten

Eén intermediair levert stuurmannen, officieren en gezellen voor Nederlandse schepen. Van de andere intermediair is niet bekend voor welke functies wordt bemiddeld. Het betreft voornamelijk zeevarenden met de Poolse nationaliteit, maar ook Russen en mensen uit de Baltische Staten worden door de intermediairs bemiddeld. Volgens één van de respondenten is de belangrijkste reden daarvoor dat die landen om de hoek liggen en men in de Poolse grensstreek veelal wel wat Russisch spreekt waardoor de communicatie gemakkelijk verloopt.

Lidmaatschappen en certificaten

Van één intermediair is bekend dat hij niet gecertificeerd is voor bijvoorbeeld ISO. Belangrijkste reden is dat de cliënten er niet om vragen. Van de andere intermediair is niet bekend of hij gecertificeerd is.

Baltische Staten en Oekraïne

De drie crewing agencies hebben respectievelijk vier, zeven en twaalf vestigingen verdeeld over verschillende steden en landen.

Eén intermediair levert ongeveer 200 zeevarenden (matrozen en vissers uit de Baltische Staten) op jaarbasis, voornamelijk aan de sector Zeevisserij.

Eén intermediair bemiddelt voor ongeveer 500 zeevarenden op jaarbasis, met name stuurmannen en werktuigkundigen en een klein aantal matrozen, voor de sector Koopvaardij. Deze zeevarenden hebben veelal de Russische of Oekraïense nationaliteit. De derde intermediair levert circa 200 zeevarenden in alle functies voor de sector Koopvaardij. Ook deze personen hebben veelal de Russische of Oekraïense nationaliteit.

Eén van de intermediairs is ISO-gecertificeerd. Van de overigen is dit niet bekend.

Cyprus

Eén van de Cypriotische intermediairs is onderdeel van een grote internationale organisatie. Deze intermediair bemiddelt voor Nederlandse schepen uit de sectoren Koopvaardij en in beperkte mate ook de offshore. Het gaat hierbij om alle soorten functies. De zeevarenden zijn veelal van Poolse of Russische nationaliteit. Een tweede intermediair is lid van een netwerk van crewing agencies uit verschillende landen die onderling een strategische alliantie hebben. Niet bekend is voor welke sectoren hij actief is of welke functies en nationaliteiten hij bemiddelt voor Nederlandse schepen. Van de derde intermediair zijn geen van de gegevens bekend. Eén intermediair heeft een ISO-certificaat. Van de andere twee is dit niet bekend.

Overige landen

Van deze intermediairs zijn geen aanvullende kenmerken bekend.

4.4.3 Dienstverlening

De buitenlandse intermediairs, ongeacht het land van herkomst, voeren voornamelijk de lokale werving en selectie van zeevarenden voor de Nederlandse reders of intermediairs uit. Veelal worden hiervoor bemanningscontracten met de reders gesloten waarin is vastgelegd dat de buitenlandse intermediair een bepaald aantal posities op een schip bemant. De intermediair is verantwoordelijk voor de levering van personeel dat aan de juiste criteria voldoet, zoals erkende vaarbevoegdheidsbewijzen en in bezit van monsterboek. In samenspraak met de reder is men ook verantwoordelijk voor het aflosschema.

De intermediairs uit de Filippijnen, Indonesië en de Baltische Staten en Oekraïne verzorgen veelal ook aanvullende trainingen en opleidingen voor de zeevarenden. Dit gebeurt deels in opdracht van de reder, en deels voor eigen rekening.

De intermediairs geven aan dat de Nederlandse reders vaak zelf de vliegtickets voor de bemanningen kopen. Zij zouden hiertoe contacten hebben met reisorganisaties waarbij kuantumkortingen worden verkregen. De intermediairs worden wel ingeschakeld voor de aanvraag van de benodigde visa.

Eén Filippijnse intermediair heeft op aanvraag van een Nederlandse reder ook een sociaal programma opgezet waarbij de achterblijvende familie in het thuisland wordt ondersteunt. Dit gebeurt door bijvoorbeeld de opleiding van de kinderen van de zeevarenden te regelen en te betalen met een deel van zijn verdiende loon.

4.4.5 Contractrelaties en contractduur

De buitenlandse gezellen hebben veelal een contract per vaarperiode onder de condities van de lokale of internationale vakbond. In paragraaf 2.2 is dit reeds behandeld.

De internationale vakbonden voor zeevarenden zien toe op de naleving van de internationale verdragen aangaande arbeidsrelaties. Op basis van de verzamelde informatie uit interviews en het dossieronderzoek lijkt het merendeel van de arbeidsrelaties de richtlijnen van de verdragen te volgen. Op de contracten in de RAZ-dossiers fungeert namelijk veelal de reder als werkgever. De intermediair zit er veelal tussen als organisator van het werk. Voor de RTO-dossiers is niet vast te stellen welke namen op de contracten staan, aangezien alleen het type contract staat vermeld in de dossiers, maar een (kopie)contract niet is bijgevoegd. De meeste niet-EU officieren hebben een arbeidscontract met de reder conform de richtlijnen van de Netherlands Maritime Employers' Association (NEMEA). Zie ook hoofdstuk 2.

De duur van de contracten varieert van drie tot negen maanden. Net als bij de gezellen zijn het ook hier de Filippijnse en Indonesische officieren die over het algemeen langere vaarperiodes maken dan de overige niet-EU officieren. De verlofperiode varieert mede op basis van de persoonlijke wensen van de zeevarenden in lengte van één tot ongeveer drie maanden.

Verder geven de intermediairs aan dat het veelal repeterende contracten zijn. Als een zeevarenden bij een reder werkzaam is en het bevalt wederzijds, wordt na de verlofperiode (of soms al voor de verlofperiode) een contract voor de volgende vaarperiode opgesteld.

4.4.6 Kwaliteitshandhaving

Zoals in paragraaf 4.3.2 vermeld, zijn vijf buitenlandse reders ISO-gecertificeerd en heeft één intermediair aangegeven niet gecertificeerd te zijn, maar wel een intern kwaliteitssysteem te hebben. De meeste intermediairs zonder certificaat geven aan dat de reden hiervoor is dat de reders er niet om vragen.

Wel vind er een controle op de kwaliteit van het personeel plaats. Dit gebeurt allereerst bij de werving en selectie van de zeevarenden. Zij dienen in bezit te zijn van tenminste in Nederland erkende diploma's waarmee een vaarbevoegdheidsbewijs kan worden aangevraagd. Ten tweede stellen de reders in samenspraak met de intermediairs periodieke beoordelingen van de zeevarenden in. Veelal is dit halverwege en aan het eind van een reis. De resultaten van de beoordelingen worden in de vorm van evaluatieformulieren doorgegeven aan de intermediair. Reders beslissen uiteindelijk of een zeevarende mag terugkomen voor een volgende vaarperiode of welke aanvullende trainingen hij/zij moet volgen. Enkele intermediairs geven aan dat Nederlandse reders in vergelijking met andere landen zeer zorgvuldig met het personeel omgaan en graag een vaste groep mensen op hun schepen heeft.

4.5 Samenvatting

Er zijn veertien Nederlandse intermediairs gevonden die actief bemanning bemiddelen voor Nederlandse zeeschepen. De markt is, naar schatting van de respondenten, opgedeeld in een groep van circa vijf à zes grote bureaus, drie à vier middelgrote en drie à vier kleine bureaus. De meeste bureaus zijn gecertificeerd, zo niet dan hebben zij veelal een intern kwaliteitssysteem. De soorten dienstverlening die de bureau's aanbieden verschilt niet tot nauwelijks van elkaar. Wel hebben bureau's hun specialiteiten wat betreft sectoren waarvoor zij zeevarenden leveren. De meeste bureaus leveren niet alleen Nederlandse zeevarenden, maar bemiddelen

vooral ook voor buitenlandse zeevarenden. In veel gevallen maakt men hierbij gebruik van een lokale crewing agency in het land van herkomst van de zeevarenden.

De ingehuurd zeevarenden hebben veelal een dienstverband met de intermediair voor de duur van de vaarperiode. Een aantal bureaus bieden zeevarenden op detacheringsbasis aan. Deze zeevarenden hebben veelal een vast contract met de intermediair.

De buitenlandse intermediairs die actief bemanning leveren voor Nederlandse zeeschepen komen veelal uit de landen van herkomst van de zeevarenden. Alleen de intermediairs gevestigd op het eiland Cyprus vormen hierop een uitzondering. Cypriotische zeevarenden zijn we niet tegengekomen in het onderzoek. Onder de buitenlandse intermediairs bevinden zich zowel enkele zeer grote organisaties als enkele kleinere bedrijfjes. Nagenoeg alle gesproken bureaus geven aan te bemiddelen voor alle functies. De zeevarenden hebben veelal internationale standaardcontracten voor de vaarperiode afgesloten direct met de reder of door de intermediair 'for and on behalf of' de reder. Veel bureaus hebben lange termijn relaties met de Nederlandse reders en/of intermediairs. De geleverde dienstverlening door de buitenlandse intermediairs bestaat veel uit werving en selectie. Enkele buitenlandse intermediairs bieden ook aanvullende diensten zoals bijvoorbeeld training en opleiding.

5 WERKEN MET INGEHUURD PERSONEEL

5.1 Algemeen

Dit onderzoek beoogde in algemene zin het in kaart brengen van de markt en marktstructuur aangaande uitzendwerk in de sector zeescheepvaart in Nederland. Achtergrond hiervan is het voorschrift, zoals vastgelegd in het Wetboek van Koophandel (boek 2 titel 4), dat tussen zee-werkgever en zeevarende een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangegaan dient te worden. Hiermee bestaat er feitelijk een verbod op het werken met uitzendkrachten op schepen varend onder Nederlandse vlag.

Over uitzendwerk als zodanig bestaan verschillende percepties in Nederland. Enerzijds wordt uitzendwerk veelal geassocieerd met werk voor vooral laag opgeleide mensen die onder relatief slechtere arbeidsomstandigheden en -voorwaarden werken dan het reguliere personeel dat hetzelfde werk doet. Anderzijds wordt uitzendwerk ook geassocieerd met flexibilisering van de arbeid, die zou worden nagestreefd door werkgevers en die niet per definitie in het belang van de werknemer zou zijn.

De Nederlandse overheid volgt in de zeescheepvaart een behoudend beleid ten aanzien van uitzendarbeid. Niet alleen ter bescherming van werknemersbelangen, maar ook om te voorkomen dat door gebruik van extern ingehuurde arbeid de veiligheid van werknemers bij de exploitatie van Nederlandse zeeschepen afneemt.

Reders van Nederlandse zeeschepen zien het werken met ingehuurde bemanning op hun beurt als onvermijdelijk. Niet alleen hun wens van flexibiliteit en de noodzaak van kostenbesparing, maar tevens het tekort aan Nederlandse en Europese zeevarenden worden genoemd als redenen om met extern ingehuurde, veelal niet-Europese, bemanning te varen. Het voorkomen van exploitatieverliezen, omdat schepen wegens onderbezetting aan de kade moeten blijven, is volgens de respondenten van wezenlijk belang om als bedrijf te overleven aangezien de winstmarges klein zijn. De arbeidsmarktsituatie op deze deelmarkt is daarmee waarschijnlijk de belangrijkste verklarende factor voor het gebruik maken van uitzendarbeid.

Het extern inhuren van buitenlandse zeevarenden heeft voor de reder vaak ook een praktische reden. Bij het aanmonteren van niet-Europese zeevarenden vindt een werkgever het veel gemakkelijker daarvoor gebruik te maken van een (lokale) intermediair dan zelf in het buitenland op zoek te gaan naar bemanningsleden. Deze lokale intermediair is ieder moment beschikbaar en kent de lokale (buitenlandse) regelgeving en gewoontes. Dit is efficiënter dan zelf op afstand de zaken proberen te regelen. Daarnaast kan de intermediair een eerste selec-

tie van zeevarenden maken en er onder andere op letten dat de zeevarenden in bezit zijn van de noodzakelijke opleiding en ervaring.

Het extern inhuren van Nederlandse zeevarenden gebeurt bij het merendeel van de reders op kleine schaal en alleen ter opvulling van plotseling ontstane gaten in de planning, bijvoorbeeld door ziekte van zeevarenden in eigen dienst. Alleen in de sectoren bagger, zeesleepvaart en offshore heeft het extern inhuren van bemanning een meer continu karakter. De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat deze sectoren veelal op projectbasis werken. Op het moment dat er geen projecten zijn, liggen de schepen aan de kade. Ter voorkoming van op de begroting drukkende loonkosten van niet-werkende bemanning wordt een deel van de bemanning extern ingehuurd.

5.2 Arbeidsintermediairs, dienstverlening en ingehuurde zeevarenden

Uit het nu uitgevoerde onderzoek blijkt dat er veertien Nederlandse arbeidsintermediairs actief zeevarenden bemiddelen voor Nederlandse reders. De meeste intermediairs bemiddelen Nederlandse, overige Europese en niet-Europese zeevarenden.

De organisatiegraad binnen de markt is beperkt. Een aantal bedrijven is lid van één van de brancheorganisaties voor uitzendbureaus, NBBU of ABU. Zeven intermediairs zijn geassocieerd lid van de redersvereniging KNVR. Van een gemeenschappelijke vertegenwoordiging als arbeidsintermediairs in de zeevaart naar bijvoorbeeld een overheid is geen sprake. Bij de overheid is er mede hierdoor weinig zicht op de structuur van en ontwikkeling op deze markt.

Doordat intermediairs zelf geen (bedrijfsgevoelige) informatie zoals marktaandelen willen prijsgeven, is een rangschikking naar grootte van intermediairs gebeurd op basis van schattingen hieromtrent van respondenten. Volgens hen wordt de Nederlandse markt voor ingehuurde zeevarenden gedomineerd door vijf à zes grote spelers. Daarnaast zijn er twee andere grootte-segmenten, één van ongeveer vier middelgrote spelers en één van vier kleinere bureaus.

In het rapport is geconstateerd dat naar schatting 5 à 10 procent van de Nederlandse zeevarenden als uitzendkracht werkt. Dat is veel in een sector waarin uitzendarbeid feitelijk verboden is. Wanneer echter dat aspect buiten beschouwing wordt gelaten is het percentage minder opmerkelijk. Landelijk werkt namelijk ongeveer 7 procent de beroepsbevolking in een flexi-

bele baan¹ (CBS, 2001). Het aandeel Nederlandse flexibele arbeidskrachten in de zeevaartsector blijkt dus weinig af te wijken van het landelijk gemiddelde.

De Nederlandse zeevarende uitzendkrachten hebben veelal een tijdelijk arbeidscontract met de intermediair die ook hun loon uitbetaalt. Ter verkrijging van bijvoorbeeld een monsterboekje bij de Scheepvaartinspectie werpt de reder zich, bijvoorbeeld door een schriftelijke werkgeversverklaring, wel op als verantwoordelijke voor de zeevarende aangaande zijn werkzaamheden aan boord van het schip.

Gebleken is dat de verdiensten van Nederlandse zeevarende uitzendkrachten grosso modo gelijk zijn aan het loon van een Nederlandse zeevarende in vaste dienst. Het is dan ook niet aannemelijk dat loon de voornaamste overweging is van zeevarenden om zich als uitzendkracht te laten verhuren. Door de respondenten wordt beweerd dat Nederlandse zeevarenden steeds meer eisen hebben ten aanzien van vaarroutes, werktijden en duur van een contract. Omdat de reders niet altijd bereid en/of in staat zijn deze eisen in te willigen, zouden de zeevarenden via uitzendbureaus de beste contracten uitzoeken. Aangezien niet met de uitzendkrachten zelf is gesproken, kunnen over de hen moverende redenen geen uitspraken uit eerste hand worden gedaan.

In het onderzoek zijn 25 buitenlandse arbeidsintermediairs gevonden die actief buitenlandse zeevarenden bemiddelen voor zeeschepen onder Nederlandse vlag. De intermediairs komen veelal uit de landen van herkomst van de niet-Europese zeevarenden, werkzaam op de schepen onder Nederlandse vlag. De meeste intermediairs komen uit de Filippijnen, gevolgd door Indonesië, de Baltische Staten, Oekraïne en intermediairs van Cyprus. De organisatiegraad van de internationale intermediairs is beperkt.

Naast de Nederlandse reders zijn ook vaak de Nederlandse intermediairs opdrachtgevers van deze lokale agencies. Buitenlandse intermediairs hebben veelal een langetermijnrelatie met de Nederlandse reders en/of intermediairs waarvoor zij werken. Het is zeer waarschijnlijk dat bijna alle niet-Europese zeevarenden via intermediairs worden geworven. Veelal is de intermediair een zelfstandig bedrijf. In een beperkt aantal gevallen, met name bij grote reders, is de agency een lokale personeels BV van de reder.

In het rapport is geconstateerd dat 43 procent van de aangemonsterde bemanning op zeeschepen onder Nederlandse vlag van niet-Europese komaf zijn. Aangegeven is ook dat de meeste niet-Europese zeevarenden via een intermediair op het schip komen. Je kan je echter afvragen of deze groep zeevarenden als uitzendkracht is aan te merken. Reders streven veelal naar een langetermijnrelatie met de ingehuurde niet-Europese zeevarenden. Meerdere reders hebben hiertoe, al dan niet met behulp van een intermediair, een vaste arbeidspool van niet-

¹ Het arbeidscontract is van beperkte duur en/of de werknemer is niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst.

Europese zeevarenden opgericht. De niet-Europese zeevarenden worden uitbetaald volgens de hiervoor vastgelegde internationale richtlijnen en/of de standaardcontracten zoals die zijn afgesloten door de vakbond uit het land van herkomst.

De buitenlandse zeevarenden hebben, voorzover bekend, altijd een arbeidscontract volgens deze nationale of internationale standaarden. Dit contract kan direct met de reder zijn afgesloten of door de intermediair ‘for and on behalf of’ de reder. Als een intermediair “for and on behalf of” de reder de arbeidsrelaties aangaat, dient de reder de arbeidsintermediair (schriftelijk) te machtigen om schriftelijke arbeidsovereenkomsten namens hem af te sluiten met de zeevarenden. De controle op het bestaan van deze schriftelijke machtiging vindt door de FWZ, het controlerend orgaan bij RAZ-RTO, alleen plaats op het moment dat er een vermoeden bestaat van ontduiking van de internationale regels. Het ontbreken van feitelijke informatie over de “for and on behalf of”-constructies maakt het voor ons onmogelijk om op feiten gebaseerde oordelen te geven of uitspraken te doen omtrent deze constructie.

Het geheel van contractrelaties tussen zeevarenden en reders en intermediairs ziet er alles overziend als volgt uit.

Alhoewel het wettelijk niet mogelijk is dat iemand anders dan de reder de werkgever is van een zeevarenden, fungeert in de praktijk als werkgever van een zeevarende op een zeeschip onder Nederlandse vlag één van de volgende drie partijen:

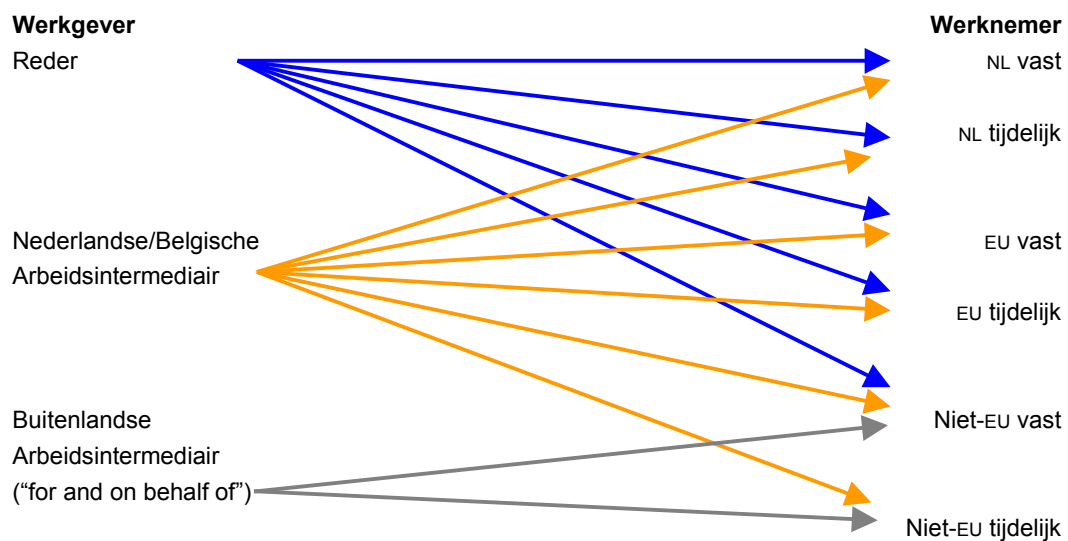
- de reder
- de arbeidsintermediair (zelfstandig)
- de arbeidsintermediair “for and on behalf of” de reder.

De contracttermijn van de zeevarenden is vast of tijdelijk. Voor Nederlandse en andere-EU zeevarenden betekent ‘vast’ een contract voor onbepaalde tijd. Een tijdelijk contract is voor bepaalde tijd, veelal een vaarperiode. Voor niet-EU zeevarenden spreken we van ‘vast’ als hij meerdere achtereenvolgende periodes een contract voor een vaarperiode krijgt bij eenzelfde reder. ‘Tijdelijk’ is in dit geval een eenmalig contract voor een vaarperiode bij een reder waar geen volgend contract op volgt. Op grond van deze verdeling zijn aan de kant van de werknemers/zeevarenden zes categorieën zeevarenden te onderscheiden:

- met de Nederlandse nationaliteit en een vast contract
- met de Nederlandse nationaliteit en een tijdelijk contract (= uitzendkracht of werknemer met contract voor bepaalde tijd)
- met een ander EU-nationaliteit en een vast contract
- met een ander EU-nationaliteit en een tijdelijk contract (= uitzendkracht of werknemer met contract voor bepaalde tijd)
- met een niet-EU nationaliteit en een ‘vast’ contract
- met een niet-EU nationaliteit en een ‘tijdelijk’ contract

Bij reders kunnen op één na alle type arbeidsrelaties voorkomen. Alleen het aannemen van tijdelijk zeevarende niet-EU personeel is niet genoemd door respondenten. Bij de meeste Nederlandse intermediairs komen alle zes de vormen voor, evenals bij het Belgische bureau. De buitenlandse intermediairs beperken zich wat betreft bemanning voor zeeschepen onder Nederlandse vlag veelal tot contracten met zeevarenden uit eigen land en/of andere niet-EU landen.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:



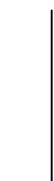
Nederlandse én buitenlandse intermediairs bieden een breed assortiment van diensten aan, zoals werving & selectie, uitzending, training & opleiding, loonadministratie en logistieke ondersteuning.

De primaire activiteit van de intermediairs is het verzorgen van arbeidskrachten voor reders ter exploitatie van hun schepen. De inhoudelijke invulling hiervan heeft een glijdende schaal lopende van werving & selectie tot uitzending en detachering met tussenvormen als bijvoorbeeld het beheren van de vaste arbeidspool.

Secundaire activiteiten van intermediairs zijn in onze optiek alle diensten die ondersteunend zijn aan het laten verrichten van arbeid door een persoon, zoals bijvoorbeeld loonbetaling, logistieke ondersteuning en trainingen en opleidingen. Dit onderscheid aandachtig ziet het dienstenpallet van intermediairs er schematisch als volgt uit:

Primaire activiteiten

Werving en selectie



Uitzending en detachering

Secundaire activiteiten (niet uitputtend)

- Loonadministratie en -uitbetaling in land van herkomst zeevarenden i.o.v. reder
- Afhandelen visa-procedures, tickets regelen
- Voorbereiding aanvragen vaarbevoegdheidsbewijzen en monsterboekjes
- Training & opleiding
- Sociale programma's thuisblijvende familieleden

Bij uitzending stelt een intermediair arbeid ter beschikking aan de reder. Hiervoor factureert de intermediair het loonbedrag voor elke dag dat de betreffende persoon gewerkt heeft bij de reder plus een provisiepercentage over het totale factuurbedrag. Dit komt vooral voor bij de Nederlandse ingehuurde zeevarenden en Nederlandse intermediairs.

Werving en selectie wordt vaker uitgevoerd door de buitenlandse intermediairs. Zij zoeken het juiste lokale personeel voor de reder en sluiten vervolgens een contract 'for and on behalf of' de reder of spelen de persoonsgegevens door aan de reder die de contracten verder zelf in orde maakt. De buitenlandse intermediairs berekenen veelal een vast provisiebedrag per geleverde zeevarende. Op verzoek van de reder worden eventueel trainingen en opleidingen voor de zeevarenden verzocht alsmede andere aanvullende diensten.

5.3 Afsluitend

Resumerend wordt de situatie ten aanzien van de markt van intermediairs in de zeevaart in Nederland nog een keer beknopt geschetst. Er zijn veertien Nederlandse arbeidsintermediairs gevonden die actief zeevarenden bemiddelen voor zeeschepen varende onder Nederlandse vlag. De Nederlandse markt van intermediairs is verdeeld in drie groepen: vijf à zes grote bureaus, drie à vier middelgrote en drie à vier kleine organisaties. Bijna alle intermediairs leveren bemanning aan meerdere sectoren. Alle intermediairs geven aan bemanning te leveren aan de sector Koopvaardij, negen bureaus bemiddelen voor de offshoresector, zeven bureaus leveren bemanning aan de baggersector, en zeven aan de sector zeesleepvaart, één bureau geeft aan bemanning te leveren voor de sector zeevisserij. Alle bureaus leveren een breed assortiment van diensten, van werving&selectie, uitzending tot aanvullende diensten als training en opleiding en logistieke diensten. Nederlandse intermediairs leveren bemanning voor alle functieniveaus. De zeevarenden komen uit Nederland en andere Europese én niet-Europese landen. De meeste intermediairs zijn ISO-gecertificeerd of hebben het FlexKeur keurmerk. Eén bureau is lid van de ABU, drie van de NBBU. Drie bureaus zijn aangesloten bij de SFT en twee bij de SVU. Zeven intermediairs zijn geassocieerde leden van de KVN. Over het

algemeen zijn de Nederlandse reders tevreden over de geleverde buitenlandse bemanningen. Reders vinden in het algemeen dat de Nederlandse in te huren zeevarenden te veel eisen stellen ten aanzien van vaarroutes, vaartijden en duur van de contracten. Er zijn geen Nederlandse intermediairs gevonden die zelf schepen beheren.

Er is een groep van 25 buitenlandse, veelal niet-Europese, intermediairs gevonden, komend uit acht verschillende landen, die actief bemanning leveren voor zeeschepen onder Nederlandse vlag. Veelal komen de zeevarenden uit het land van herkomst van de intermediair. De intermediairs uit de Filippijnen en Indonesië bemiddelen hoofdzakelijk voor gezellen en in mindere mate voor officieren. Officieren komen voor een groot deel uit de oost Europese landen. De buitenlandse intermediairs werken voor Nederlandse reders en voor Nederlandse intermediairs. Hoofdzakelijk voeren zij de werving & selectie van bemanningsleden uit en/of onderhouden een arbeidspool voor een reder. Indien noodzakelijk bieden zij ook ondersteunende diensten aan, zoals bijvoorbeeld training en opleiding en regelen visa-procedures en vliegtickets. De buitenlandse reders hebben veelal langetermijnrelaties met hun Nederlandse opdrachtgevers. Op hun beurt werken Nederlandse reders het liefst met een vaste groep zeevarenden die telkens terugkeert op hun schepen. De reders zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de door de buitenlandse intermediairs geleverde zeevarenden.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1:

Afkortingen en definities

Afkortingen

EU	: Europese Unie
FWZ	: Federatie van Werknemers in de Zeevaart
KVNR	: Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders
Nemea	: Netherlands Maritime Employers' Association
POEA	: The Philippine Overseas Employment Administration
RAZ	: Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart
RTO	: Regeling Tewerkstelling niet-EU-officieren op zeeschepen onder Nederlandse vlag
WAV	: Wet arbeid vreemdelingen

Definities

De zeescheepvaartsector is in dit onderzoek onderverdeeld in zes deelsectoren:

1. Koopvaardij
2. Passagiersvaart & ferries
3. (Zee)sleepvaart¹
4. (zeegaande) Bagger
5. Offshore
6. Zeevisserij

In het rapport worden, indien relevant, de resultaten per sectoren apart genoemd.

Arbeidscontracten buitenlandse zeevarenden:

- AMOSUP Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines
- PSU Philippines Seafarers Union
- KPI Kesatuan Pelaut Indonesia (Indonesian Seafarers Union)
- TCC Collective Agreement (internationaal)
- ITF International Transport Workers' Federation
- FWZ Federatie van Werknemers in de Zeevaart

¹ In het rapport zal gesproken worden over de sector Sleepvaart.

BIJLAGE 2:

De informatie in deze bijlage is verkregen op basis van het RAZ en RTO-dossieronderzoek en de gehouden interviews met 28 reders.

Tabel Kenmerken van de geïnterviewde rederijen

Rederij	Grootte rederij	Sector(en)	Nederlandse uitzendkrachten	RAZ / RTO	RAZ nationaliteit en functie	RTO nationaliteit en functie	Gebruik intermediair
1.	Groot	Bagger	Gemiddeld 10-20	Vrijstelling RAZ/RTO*	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
2.	Groot	Bagger	Gemiddeld 30	Vrijstelling RAZ/RTO*	Filippijnse gezellen	Officieren afkomstig uit de Baltische Staten	Ja
3.	Middel	Bagger, offshore	Onbekend	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
4.	Klein	Bagger	Tenminste 2 kapiteins	Vrijstelling RAZ/RTO*	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
5.	Groot	Handelsvaart	15-20	RAZ	Indonesische gezellen	Geen gebruik	Ja
6.	Groot	Handelsvaart	1-2 per jaar	RAZ/RTO	Indonesische en Filippijnse gezellen	Filippijnse stuurlieden en wtkers	Ja
7.	Groot	Handelsvaart	1-3 per jaar	RAZ/RTO	Indonesische gezellen	Russische en Poolse stuurlieden en wtkers	Ja
8.	Groot	Handelsvaart	Gemiddeld 2-3	RAZ/RTO	Filippijnse gezellen	Stuurlui en wtkers uit Rusland en de Baltische Staten	Ja
9.	Groot	Handelsvaart	Onbekend	RAZ/RTO	Indonesische en Filippijnse gezellen	Filippijnse stuurlieden en wtkers	Ja
10.	Groot	Handelsvaart	Ja	RAZ/RTO	Indonesische en Filippijnse gezellen	Roemeense, Ukraïnsche stuurlieden en wtkers	Ja
11.	Groot	Handelsvaart	Onbekend	RTO	Russische, Ukraïnsche en Poolse gezellen	Russische, Ukraïnsche, Poolse stuurlieden en wtkers	Ja
12.	Middel	Handelsvaart	1 per jaar	RAZ/RTO	Indonesische gezellen	Indonesische stuurlieden en wtkers	Nee
13.	Middel	Handelsvaart	Enkele kapiteins	RAZ/RTO	Filippijnse gezellen	Russische stuurlieden en wtkers	Ja

14.	Middel	Handelsvaart	2-4 per jaar	RAZ/RTO	Poolse, Ukraïnsche, Russische gezellen	Poolse, Ukraïnsche, Russische 1 ^e en 2 ^e stuurlieden en 1 ^e en 2 ^e wtkers	Ja
15.	Middel	Handelsvaart	Nauwelijks	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
16.	Middel	Handelsvaart, zeevisserij	Onbekend	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
17.	Klein	Handelsvaart	Nee	RAZ	Indonesische gezellen	Geen gebruik	Nee
18.	Klein	Handelsvaart	Nee	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
19.	Klein	Handelsvaart	0-3 per jaar	RAZ/RTO	Indonesische gezellen	stuurlieden en wtkers uit Indonesië, Rusland, Baltische Staten	Ja
20.	Klein	Offshore	Nee	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
21.	Klein	Offshore	Nee	RAZ	Indonesische gezellen	Geen gebruik	Ja
22.	Groot	Passagiersvaart	Nee	RAZ/RTO	Indonesische en Filippijnse gezellen	Wtkers, nationaliteit onbekend	Ja
23.	Groot	Passagiersvaart	2-3 per jaar	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
24.	Middel	Passagiersvaart	Nee	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
25.	Middel	Passagiersvaart	Nee	RAZ	Filippijnse gezellen	Geen gebruik	Ja
26.	Middel	Zeesleepvaart	50 in 2001	RAZ/RTO	Poolse gezellen	Poolse stuurlieden en wtkers	Ja
27.	Klein	Zeesleepvaart	Gemiddeld 6	RAZ	Poolse gezellen	Geen gebruik	Ja
28.	Onbekend	Zeevisserij	Nee	Vrijstelling* RAZ/RTO	Geen gebruik	Geen gebruik	N.v.t.

* De baggersector en de zeevisserij zijn vrijgesteld van de RAZ- en RTO-aanvraag. De baggersector maakt wel gebruik van niet-Europese gezellen en officieren.

BIJLAGE 3:**Nederlandse arbeidsintermediairs zeevaartsector (alfabetische volgorde)**

- Adonai Business Services
- Allseas Maritime Personnel
- Atlas Personnel Services BV
- Dutch Crewing
- EuroSailor BV
- Interocean Personnel Services
- Lowland International Nederland
- Mariteam Personnel Services BV
- Oceanwide Crew Management
- SeaCrew Rotterdam BV
- Seaworx
- Serv-All International BV
- Transport & Offshore Services (TOS)
- Wijsmuller Maritime Recruitment

BIJLAGE 4:**Buitenlandse arbeidsintermediairs per land****Filippijnen**

- Blue Manila Inc.
- Crew Save
- Dolphin Ship Management Inc
- Jzel Company Inc
- Maersk-Filipinas Crewing Inc
- Philippine Transmarine Carriers Inc
- Saracrew Shipping Agency
- Sealanes Marine Services Inc
- SMS Manila
- TSM Shipping Inc.

Indonesië

- P.T. Johs Larsen
- P.T. Tenanga Baru Nuansa Persada
- Tricora Nedlloyd
- Multi Service

Baltische Staten en Oekraïne

- Geomoras
- Baltic Group International
- Interbroker

Polen

- C&T Marine Consultants Co.
- Polish Manning Services

Cyprus

- Columbia Shipmanagement Ltd.
- Navigo Management Co.
- Marlow Navigation Co. Ltd

Roemenië

- Delfin

België

- Multiplan

BIJLAGE 5:**Herhalingswerkloosheid in de zeevaart**

Herhalingswerkloosheid in de zeevaart

november 2002

versie 4.

Colofon

Uitgave
Uitvoering Werknemersverzekeringen
Afdeling Beleidsinformatievoorziening

Postadres
Postbus 8300
1005 CA Amsterdam

Inlichtingen
Tel.: (020) 687 29 72
Fax: (020) 687 29 61

Internet
www.uwv.nl

© Uitvoering Werknemersverzekeringen
Amsterdam, 2002.

Bronvermelding is verplicht.
Vereenvoudiging voor eigen gebruik of intern gebruik is
toegestaan.



Uitvoering Werknemersverzekeringen

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE.....	1
1 INLEIDING.....	4
AANLEIDING VOOR HET ONDERZOEK	4
2 DIENSTVERBANDEN EN WERKNEMERS IN DE ZEEVAART	5
VERLOOP VAN WERKNEMERS IN DE ZEEVAART	6
DIENSTVERBANDEN MET CYCLISCH PATROON.....	6
KENMERKEN VAN WERKNEMERS EN DIENSTVERBANDEN	7
3 WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	9
KENMERKEN VAN DE WW-UITKERINGEN	11
WW-UITKERINGEN MET EEN REPETEREND PATROON.....	14
VERGELIJKING MET ONDERZOEK NAAR CYCLISCH BEROEP OP DE WERKLOOSHEIDSWETD.....	15
4 RESULTATEN.....	17
BIJLAGEN	
BIJLAGE I INDELING VAN WERKGEVERS IN SECTOREN.....	18
BIJLAGE II WERKLOOSHEIDSBEGRIIP EN WERKLOOSHEIDSWET.....	19
BIJLAGE III OVERZICHT BEROEPEN ZEEVAREND PERSONEEL.....	21
BIJLAGE IV GEGEVENSBESTANDEN EN ONDERZOEKSOPZET.....	22

Aanleiding voor het onderzoek

Regioplan heeft in opdracht van het ministerie van Verkeer en Waterstaat het UWV verzocht onderzoek te verrichten naar herhalingswerkloosheid onder zeevarend personeel. Zeevarend personeel in Nederland kan zowel bij een zeevaartbedrijf als via een uitzendbureau, dat gespecialiseerd is in de zeevaart, aan werk komen. Het vermoeden bestaat dat het zeevarend personeel, dat via een uitzendbureau werkt, in de periode waarin met niet op zee werkt een WW-uitkering aanvraagt. Met behulp van dit onderzoek zal worden getracht inzicht te geven in de omvang van deze herhalingswerkloosheid. Het onderzoek biedt hiermee basisinformatie voor het onderzoek naar 'Uitzendorganisaties in de Zeevaart' wat door Regioplan wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Onderzoeksopzet

Op basis van door Regioplan geleverde werkgeversnamen en adressen zijn twee soorten werkgevers samengesteld, namelijk werkgevers in de uitzendsector die voornamelijk actief zijn in de zeevaart¹ en werkgevers in de zeevaart. Onder werkgevers in de zeevaart worden baggerbedrijven, offshorebedrijven, passagiersvaart, zeevisserij en koopvaardij verstaan. In dit onderzoek zijn alle werkgevers in de koopvaardij en de zeevisserij meegenomen, terwijl voor de overige zeevaartsectoren een selectie van werkgevers is gemaakt.

Voor zowel de uitzendbedrijven als de bedrijven in de zeevaart is onderzocht of er sprake is van dienstverbanden met een cyclisch patroon en of dit leidt tot herhalingswerkloosheid.

In dit onderzoek wordt van herhalingswerkloosheid gesproken als:

- de werknemer tenminste twee keer bij dezelfde soort werkgever in dienst is geweest met tussen de gewerkte perioden minimaal één niet-gewerkte periode waarin een WW-uitkering is ontvangen
- de dienstverbanden een duur hebben van minimaal vijftien dagen.

Inhoud van het rapport

De omvang van herhalingswerkloosheid in de zeevaart is in een aantal stappen bepaald. Ten eerste zijn alle werknemers, die voor de zeevaart- en uitzendbedrijven werken en hun dienstverbanden geselecteerd. In hoofdstuk 2 wordt hier aandacht aan besteed.

Ten tweede is gekeken of de personen met een cyclisch dienstverband in de zeevaart- en/of uitzendbedrijven ook een WW-uitkering hebben gekregen.

Bij de derde stap is gekeken of er sprake is van een repeterend patroon, met minimaal twee dienstverbanden en een WW-uitkering, waarbij de periode tussen de dienstverbanden en ww-uitkeringen maximaal dertig dagen bedraagt.

In hoofdstuk 3 wordt aandacht besteed aan deze twee stappen.

De resultaten worden beschreven in hoofdstuk 4.

¹ De uitzendbedrijven blijken in de administratie van het UWV niet altijd geregistreerd te staan als uitzendbedrijf. In bijlage 1 wordt uitgebreid ingegaan op de criteria voor indeling, die het UWV gebruikt.

2 Dienstverbanden en werknemers in de zeevaart

Werkgevers in Nederland zijn verplicht om binnen een maand nadat zij personeel in dienst hebben genomen, deze bij het UWV aan te melden. Als een werknemer of de werkgever het dienstverband beëindigt, dan moet dit ook doorgegeven worden aan het UWV. Met behulp van de administratie van deze dienstverbanden kan voor de geselecteerde werkgevers in het onderzoek worden bepaald hoeveel dienstverbanden en werknemers er in de afgelopen jaren zijn geweest.

In tabel 2.1 wordt een overzicht gegeven van het aantal dienstverbanden per type bedrijf (bedrijf in de zeevaart of uitzendbedrijf). Sinds 1999 hebben de bedrijven in de zeevaart 19.440 dienstverbanden bij het UWV aangemeld. In totaal werden deze dienstverbanden door 8.741 werknemers ingevuld. De werknemers hebben dus gemiddeld 2,2 dienstverbanden sinds 1999 gehad. Het grootste deel van de onderzochte bedrijven in de zeevaart bestaat uit koopvaardij (73%). Daarna volgen zeevisserij (10%), baggerbedrijven (8%), passagiersvaart (6%), offshorebedrijven (2%) en zeesleepvaart (1%).

Tabel 2.1 Aantal dienstverbanden bij geselecteerde uitzend- en zeevaartbedrijven sinds 1-1-1999 naar duur.

	bedrijven in de zeevaart												uitzendbedrijf			
	baggerbedrijf		offshore		passagiersvrt.		zeesleepvaart		visserij		koopvaardij				tot. zeevaart	
	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.
1-7 dagen	11	1%	9	3%	9	1%		0%	59	3%	311	2%	399	2%	1.150	16%
8-14 dagen	8	0%	8	2%	4	0%		0%	34	2%	222	2%	276	1%	747	10%
15-31 dagen	42	3%	17	5%	31	3%	2	1%	222	12%	648	5%	962	5%	1.285	18%
32-92 dagen	139	9%	27	8%	34	3%	15	9%	232	12%	1.706	12%	2.153	11%	2.319	32%
93-183 dagen	320	20%	54	15%	282	23%	25	15%	212	11%	2.651	19%	3.544	18%	589	8%
184-366 dagen	222	14%	38	11%	110	9%	19	12%	231	12%	3.800	27%	4.420	23%	348	5%
meer dan 366 dagen	884	54%	202	57%	739	61%	104	63%	872	47%	4.885	34%	7.686	40%	831	11%
totaal dienstverbanden	1.626	100%	355	100%	1.209	100%	165	100%	1.862	100%	14.223	100%	19.440	100%	7.269	100%
totaal werknemers	920		215		720		100		804		5.982		8.741		1.885	
totaal dienstverbanden van 15 dagen of meer	1.607	99%	338	95%	1.196	99%	165	100%	1.769	95%	13.690	96%	18.765	97%	5.372	74%
totaal werknemers met dvb. van 15 dagen of meer	922		212		720		100		803		5.948		8.705		1.795	

De uitzendbedrijven in dit onderzoek hebben 7.269 dienstverbanden en 1.885 werknemers sinds 1999 aangemeld. Vergeleken met de werknemers bij de zeevaartbedrijven is het personeel van uitzendbedrijven vaker van baan veranderd. Gemiddeld hebben de uitzendkrachten 3,9 dienstverbanden sinds 1999 gehad.

Een groot deel van de dienstverbanden bij uitzendbedrijven (26%) heeft een duur van minder dan twee weken. Bij bedrijven in de zeevaart is slechts 3% van de dienstverbanden korter dan twee weken. Zeevarend personeel werkt over het algemeen minimaal twee weken op zee. Dienstverbanden die minder dan twee weken duren, zijn daarom niet relevant voor het onderzoek en worden dus in het vervolg niet meegeteld. Uiteindelijk blijven 18.765 dienstverbanden bij de zeevaartbedrijven en 5.372 bij de uitzendbedrijven over. Deze dienstverbanden worden door respectievelijk 8.705 werknemers bij zeevaartbedrijven en 1.795 bij uitzendbedrijven ingevuld.

Verloop van werknemers in de zeevaart

Zeevarend personeel heeft de mogelijkheid om via zeevaart- of uitzendbedrijven aan werk te komen. Werken via een uitzendbureau kan financieel voordeel opleveren, omdat men dan in de verlofperiode een WW-uitkering kan aanvragen. Voor het bepalen van de ontwikkeling van herhalingswerkloosheid is het daarom van belang om te weten of deze werknemers tegenwoordig vaker kiezen voor uitzendwerk dan in het verleden. In tabel 2.2 is een overzicht gegeven van het aantal werknemers dat overstapt tussen verschillende typen bedrijven. Als een werknemer in een bepaald jaar verschillende overstappen maakt, dan wordt hij per type overstap eenmaal geteld. Bijvoorbeeld: een werknemer stapt in 2001 over van een uitzendbureau naar een zeevaartbedrijf, en in hetzelfde jaar van het zeevaartbedrijf naar een uitzendbureau. De werknemer wordt dan eenmaal geteld bij overstap van uitzendbureau naar zeevaartbedrijf, en eenmaal bij overstap van zeevaartbedrijf naar uitzendbureau.

Tussen 1998 en 2001 is het aantal werknemers dat van bedrijf in de zeevaart naar uitzendbedrijf overstapt, met 30% gedaald. In 2001 hebben 262 werknemers deze overstap gemaakt. Het aantal werknemers dat de omgekeerde overstap heeft gemaakt, is toegenomen met 42%. Vooral in het laatste jaar was de toename van het aantal overstappen groot. De meeste overstappen vinden echter plaats tussen zeevaartbedrijven onderling, en uitzendbedrijven onderling (85% van alle overstappen in 2001).

Tabel 2.2 Aantal werknemers, dat van baan is veranderd (alleen banen van meer dan twee weken), 1998 t/m 2001.

van bedrijf	naar bedrijf	1998		1999		2000		2001		toe/afname 1998-2001
Uitzendbedrijf	Uitzendbedrijf	487	12%	581	16%	596	16%	820	20%	68%
Uitzendbedrijf	Zeevaartbedrijf	252	6%	254	7%	239	6%	358	9%	42%
Zeevaartbedrijf	Uitzendbedrijf	376	9%	310	8%	326	9%	262	6%	-30%
Zeevaartbedrijf	Zeevaartbedrijf	2.900	72%	2.593	69%	2.617	69%	2.650	65%	-9%

Dienstverbanden met cyclisch patroon

Voordat de omvang van herhalingswerkloosheid kan worden bepaald, moet eerst worden vastgesteld welke dienstverbanden een cyclisch patroon beschrijven. Hiermee worden opeenvolgende dienstverbanden van een werknemer bedoeld bij een zelfde soort werkgever (uitzendbedrijf enerzijds en zeevaartbedrijf anderzijds). Dit betekent dat een werknemer, die eerst voor een zeevaartbedrijf werkt en daarna voor een ander zeevaartbedrijf, cyclische dienstverbanden heeft. Daarentegen heeft een werknemer, die eerst voor een zeevaartbedrijf werkt en daarna voor een uitzendbedrijf, geen cyclische dienstverbanden.

Voor het bepalen van het aantal cyclische en niet-cyclische dienstverbanden per jaar wordt geen rekening gehouden met de datum waarop de werknemer van baan verandert. Het criterium voor het tellen van een dienstverband in een bepaald jaar is dat deze lopend moet zijn geweest in dat jaar.

Tabel 2.3 Aantal werknemers bij uitzend- en zeevaartbedrijven met cyclische² en niet-cyclische dienstverbanden sinds 1-1-1999.

	1999		2000		2001		vanaf 1999	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
bedrijven in de zeevaart								
cyclisch	4.239	60%	4.542	64%	4.503	64%	5.136	59%
baggerbedrijf	271	43%	395	51%	459	54%	373	40%
offshore	92	48%	82	50%	80	50%	105	50%
passagiersvaart	347	55%	387	59%	389	61%	405	56%
zeesleepvaart	40	47%	54	56%	54	56%	53	53%
visserij	488	72%	495	76%	485	78%	567	71%
koopvaardij	3.001	61%	3.129	65%	3.036	65%	3.633	61%
niet-cyclisch	2.872	40%	2.584	36%	2.503	36%	3.569	41%
baggerbedrijf	360	57%	375	49%	397	46%	549	60%
offshore	98	52%	83	50%	79	50%	107	50%
passagiersvaart	282	45%	270	41%	247	39%	315	44%
zeesleepvaart	45	53%	42	44%	43	44%	47	47%
visserij	191	28%	157	24%	135	22%	236	29%
koopvaardij	1.896	39%	1.657	35%	1.602	35%	2.315	39%
totaal	7.111	100%	7.126	100%	7.006	100%	8.705	100%
uitzendbedrijven								
cyclisch	850	78%	1.076	89%	1.008	88%	1.399	78%
niet-cyclisch	236	22%	139	11%	137	12%	396	22%
totaal	1.086	100%	1.215	100%	1.145	100%	1.795	100%

Tabel 2.3 laat zien dat in het jaar 2001 64% van de werknemers bij zeevaartbedrijven cyclische dienstverbanden heeft (gehad). Cyclische dienstverband komen relatief het meest voor in de visserij (76%) en de koopvaardij (65%). Werknemers bij baggerbedrijven (54%) en offshorebedrijven (50%) hebben relatief het minst aantal cyclische dienstverbanden. In de uitzendsector heeft bijna 9 op de 10 werknemers cyclische dienstverbanden.

De werknemers met cyclische dienstverbanden vormen de groep die mogelijk herhaaldelijk werkloos is en zodoende een WW-uitkering kan aanvragen.

Kenmerken van werknemers en dienstverbanden

Zowel bij bedrijven in de zeevaart als bij uitzendbedrijven bestaat meer dan 90% van de werknemers uit mannen. In de visserij werken zelfs helemaal geen vrouwen. Tabel 2.4 laat zien dat relatief veel ouderen via een uitzendbureau werken. In 2000 is 14% van de werknemers ouder dan 55 jaar, terwijl dit voor slechts 8% van de werknemers bij zeevaartbedrijven geldt. Werknemers bij uitzendbedrijven zijn daardoor gemiddeld ongeveer 5½ jaar ouder dan die bij zeevaartbedrijven. Verder valt op dat het aandeel van jongeren tot 25 jaar in een jaar tijd is gedaald. Dit geldt voor beide typen bedrijven.

² Een cyclisch dienstverband met een aanvangsdatum in jaar t-1 en een einddatum in jaar t wordt zowel in jaar t-1 als jaar t meegeteld. Een dienstverband moet in ieder geval voor 31 december van jaar t zijn begonnen en na 1 januari van jaar t zijn beëindigd om meegeteld te worden in jaar t.

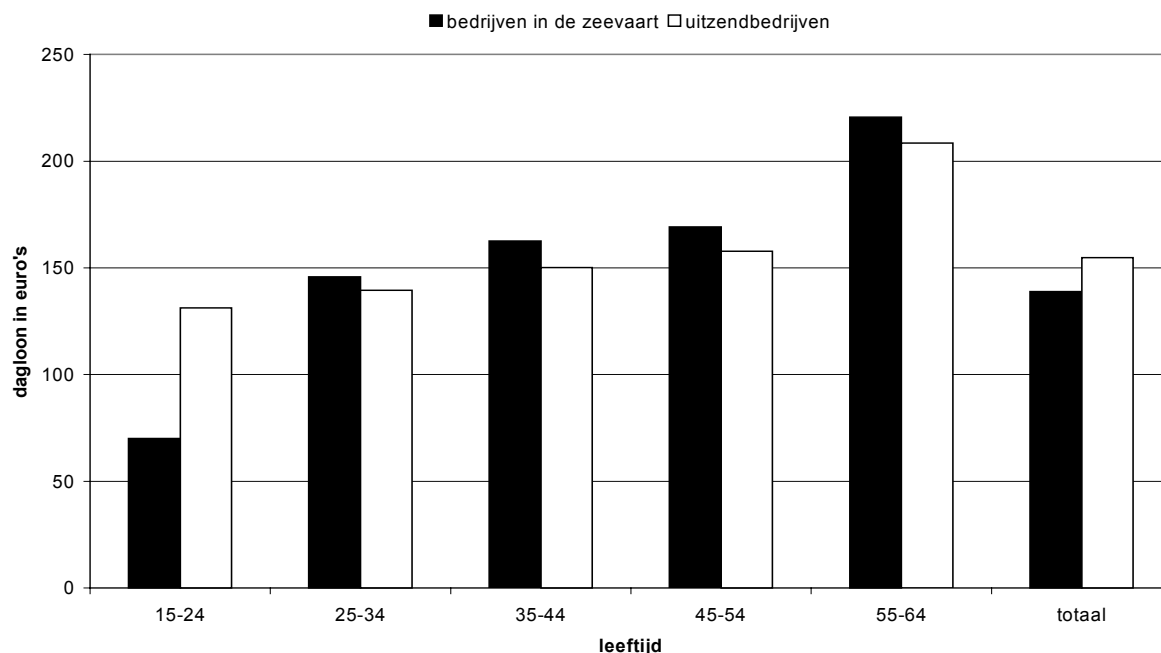
Tabel 2.4 Werknemers met cyclische dienstverbanden naar geslacht en leeftijd, 2000-2001.

	bedrijven in de zeevaart												uitzendbedrijven							
	bagger		offshore		passagier		zeesleep		visserij		koopvaardij		totaal		2000		2001			
	2000		2000		2000		2000		2000		2000		2000	rel.	2001	rel.	2000	rel.	2001	rel.
	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.	perc.	abs.		abs.		abs.		abs.	
geslacht																				
man	379	96%	79	96%	317	82%	53	98%	495	100%	2999	96%	4.322	95%	4.276	95%	989	92%	924	92%
vrouw	16	4%	3	4%	70	18%	1	2%		0%	130	4%	220	5%	227	5%	87	8%	84	8%
totaal	395	100%	82	100%	387	100%	54	100%	495	100%	3129	100%	4.542	100%	4.503	100%	1.076	100%	1.008	100%
leeftijd																				
15-24 jaar	114	29%	24	29%	61	16%	12	22%	148	30%	818	26%	1.177	26%	1.019	23%	104	10%	65	6%
25-34 jaar	164	42%	29	35%	158	41%	15	28%	151	31%	1064	34%	1.581	35%	1.587	35%	328	30%	317	31%
35-44 jaar	65	16%	12	15%	81	21%	18	33%	100	20%	511	16%	787	17%	846	19%	268	25%	262	26%
45-54 jaar	36	9%	7	9%	69	18%	7	13%	60	12%	414	13%	593	13%	593	13%	217	20%	209	21%
55-64 jaar	11	3%	8	10%	16	4%	2	4%	28	6%	288	9%	353	8%	412	9%	146	14%	147	15%
onbekend	5	1%	2	2%	2	1%		0%	8	2%	34	1%	51	1%	46	1%	13	1%	8	1%
totaal	395	100%	82	100%	387	100%	54	100%	495	100%	3129	100%	4.542	100%	4.503	100%	1.076	100%	1.008	100%
gem. leeftijd	31.65		33.69		35.42		35.23		33.24		34.64		34.3		35.1		39.9		40.6	

De werknemers bij uitzendbedrijven verdienen gemiddeld meer. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat voor slechts een kwart van de werknemers bij zeevaartbedrijven het dagloon bekend is. Van de uitzendkrachten heeft meer dan 80% een bekend dagloon.

Het gemiddeld dagloon in 2000 van de uitzendkrachten is 155 euro. Dit is 11% hoger dan het dagloon van het zeevaartpersoneel, voor zover bekend (139 euro). Dit zal gedeeltelijk worden veroorzaakt door het feit dat ouderen over het algemeen meer verdienen dan jongeren. Ook per leeftijdsklasse bestaan er echter verschillen. Personeel van uitzendbedrijven heeft een hoger dagloon tussen 15 en 24 jaar. Werknemers in de leeftijd vanaf 25 hebben een hoger dagloon bij werkgevers in de zeevaart.

Grafiek 2.5 Gemiddeld dagloon van werknemers met cyclische dienstverbanden naar leeftijd in 2000.



3 Werkloosheidsuitkeringen

Het doel van de Werkloosheidswet is werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. Een persoon heeft recht op een uitkering als hij werkloos is, als hij voldoet aan de wekeneis en als er geen uitsluitingsgrond van toepassing is.³

De groep werknemers met een cyclisch dienstverband kan mogelijk een WW-uitkering ontvangen tijdens de niet-gewerkte periode. In eerste instantie wordt onderzocht welk deel van deze personen met een cyclisch dienstverband een WW-uitkering heeft ontvangen in de periode januari 1999 tot en met augustus 2002. Alleen uitkeringen die later gestart zijn dan een dienstverband zijn geselecteerd in dit onderzoek.

Uit tabel 3.1 blijkt dat in totaal aan 428 werknemers in de geselecteerde zeevaarbedrijven en aan 279 werknemers van de uitzendbedrijven een WW-uitkering is verstrekt in de periode vanaf 1 januari 1999 tot en met augustus 2002.

Het aandeel werknemers met een werkloosheidsuitkering is in de loop der jaren afgenomen. Bij de uitzendbedrijven had in 1999 nog 26% een werkloosheidsuitkering, in 2001 is dat aandeel 18%. Bij de bedrijven in de zeevaart is het aandeel personen met een werkloosheidsuitkering stabiel gebleven.

Tabel 3.1 Aantal werknemers met cyclische dienstverbanden naar WW-uitkering per jaar dienstverband⁴

	1999		2000		2001		vanaf 1999	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Uitzendbedrijven								
werknemers met WW	217	26%	223	21%	182	18%	279	20%
werknemers zonder WW	633	74%	853	79%	826	82%	1120	80%
Totaal werknemers	850	100%	1076	100%	1008	100%	1399	100%
Bedrijven in de Zeevaart								
werknemers met WW	395	9%	392	9%	371	9%	428	8%
werknemers zonder WW	3844	91%	4150	91%	3619	91%	4708	92%
Totaal werknemers	4239	100%	4542	100%	3990	100%	5136	100%

Personen die werkloos worden moeten zich melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen in hun regio. Van de personen die zich daadwerkelijk hebben ingeschreven is bekend uit welk soort beroep de werkloosheid is ontstaan.

De beroepen zijn ingedeeld naar beroepen in de zeevaart en beroepen buiten de zeevaart.⁵

Tabel 3.2 geeft weer hoeveel personen met een cyclisch dienstverband een zeevarend beroep hebben (gehad).

Tabel 3.2 Aantal werknemers met WW-uitkering vanaf 1 januari 1999 naar beroep

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	absoluut	relatief	absoluut	relatief
Beroep				
beroep in zeevaart	291	68%	199	71%
beroep buiten de zeevaart	95	22%	42	15%
beroep onbekend	42	10%	38	14%
Totaal aantal werknemers met WW-uitkering	428	100%	279	100%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat 71% van de personen die werkzaam zijn geweest voor een van de geselecteerde uitzendbedrijven ook een zeevarend beroep hebben gehad. Bij 14% van de personen is het beroep niet bekend. Bij de werknemers van de bedrijven in de zeevaart heeft een iets kleiner deel een beroep in de zeevaart, namelijk 68%.

³ Een toelichting op de werkloosheidswet wordt gegeven in bijlage II.

⁴ Per voorkomend dienstverband in een bepaald jaar wordt gekeken of die persoon ook een WW-uitkering heeft gekregen. Als een persoon een dienstverband heeft met een aanvangsdatum in jaar t-1 is en een einddatum in jaar t, wordt deze persoon in beide jaren meegeteld.

⁵ De zeevaartberoepen worden weergegeven in bijlage III.

In tabel 3.3 wordt van de personen met een zeevarend beroep het soort functie weergegeven. Van de personen die via een uitzendbureau een beroep in de zeevaart hebben is 32% matroos, bij de bedrijven in de zeevaart is dat maar liefst 64%..

Tabel 3.3 Aantal werknemers met een beroep in de zeevaart naar soort functie

Functie	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	absoluut	relatief	absoluut	relatief
horeca (kok)	20	7%	40	20%
kapitein	36	12%	27	14%
maritiem officier	11	4%	19	10%
matroos	187	64%	64	32%
(scheeps)werktuigbouwkundige	11	4%	18	9%
stuurman	15	5%	22	11%
overig	11	4%	9	5%
Totaal	291	100%	199	100%

Zowel in de zeevaart als bij de uitzendbedrijven kan er sprake zijn van meerdere perioden van werkloosheid per persoon. Een persoon kan vaker in de onderzochte periode een dienstverband hebben afgewisseld met een werkloosheidsuitkering. Tevens is het mogelijk dat een persoon meerdere werkloosheidsuitkeringen op hetzelfde tijdstip ontvangt.⁶

Een periode van werkloosheid wordt in dit onderzoek werkloosheidssessie genoemd.

In tabel 3.3 wordt voor de werknemers met een WW-uitkering het aantal werkloosheidssessies per jaar⁷ en het gemiddelde aantal sessies per persoon weergegeven.

Tabel 3.4 Aantal werkloosheidssessies per jaar⁸

	2000	2001	2002
Uitzendbedrijven			
aantal werkloosheidssessies	346	292	158
aantal personen met ww-sessie	184	164	103
gemiddeld aantal sessies per persoon	1,9	1,8	1,5
Bedrijven in de zeevaart			
aantal werkloosheidssessies	286	179	179
aantal personen met ww-sessie	250	141	155
gemiddeld aantal sessies per persoon	1,1	1,3	1,2

Uit de tabel blijkt dat het totale aantal werkloosheidssessies in 2001 is afgenomen ten opzichte van 2000, bij zowel de uitzendbedrijven als de bedrijven in de zeevaart. Men heeft in 2001 minder vaak gebruik gemaakt van de WW. Ook het aantal personen waaraan een uitkering is verstrekt is bij beide groepen in 2001 lager dan in 2000.

Het aantal werkloosheidssessies per persoon is bij de bedrijven in de zeevaart in 2001 wel iets toegenomen. Per persoon wordt in deze groep dus meer uitkeringen per persoon verstrekt dan in 2000.

Ter vergelijking wordt in tabel 3.5 voor de hele sector Uitzendbedrijven en de sectoren Baggerbedrijven/Havenbedrijven/Binnenscheepvaart/Visserij en Koopvaardij tezamen het aantal

⁶ Voor elk dienstverband kan een werkloosheidsrecht worden opgebouwd. Een persoon die gelijktijdig twee of meer dienstverbanden heeft kan in principe bij het verlies van deze dienstverbanden ook twee of meer (deel) uitkeringen ontvangen.

⁷ Alleen de jaren vanaf 2000 zijn weergegeven aangezien de dienstverbanden vanaf 1999 als basis dienen voor de tellingen in het jaar 2000. De gegevens over 2002 zijn bijgewerkt tot en met augustus.

⁸ Een werkloosheidssessie met een aanvangsdatum in jaar t-1 en een einddatum in jaar t, wordt in beide jaren meegeteld.

werkloosheidssessies weergegeven. Bij de uitzendbedrijven is in 2001 een daling van bijna 13% te zien ten opzichte van 2000. Bij de andere sectoren is de daling wat minder sterk, namelijk bijna 11%. De gegevens over 2002 hebben betrekking op de periode tot en met augustus. Gezien de economische ontwikkelingen valt het te verwachten dat het aantal werkloosheidssessies in 2002 flink zal toenemen ten opzichte van 2001.

Tabel 3.5 Aantal werkloosheidssessies per jaar en sector

	2000	2001	2002
Sector uitzendbedrijven			
aantal werkloosheidssessies	90.453	78.987	56.597
aantal personen met ww-sessie	68.740	59.949	44.680
gemiddeld aantal sessies per persoon	1,3	1,3	1,3
Bagger/haven/binnenscheepvaart/visserij/koopvaardij			
aantal werkloosheidssessies	7.197	6.408	5.908
aantal personen met ww-sessie	6.005	5.330	4.632
gemiddeld aantal sessies per persoon	1,2	1,2	1,3

Het gemiddeld aantal ww-sessies per persoon is voor zowel de uitzendbedrijven als de bedrijven in de zeevaartsector nagenoeg hetzelfde gebleven over de jaren. Ook is er nauwelijks een verschil zichtbaar tussen de sector uitzendbedrijven en de gezamenlijke sectoren Bagger/havenbedrijven/binnenscheepvaart/visserij en koopvaardij.

Kenmerken van de WW-uitkeringen

Tabel 3.6 geeft de verdeling naar werkloosheidsomvang weer van de ww-sessies in 2000 en 2001. De werkloosheidsomvang geeft het aantal uren per week waarop het recht op een WW-uitkering bestaat. Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering moet een werknemer minimaal vijf arbeidsuren per week verliezen (of de helft van het gemiddeld aantal arbeidsuren bij een werkweek van minder dan tien uur).

Opvallend is dat zowel bij uitzendbedrijven als bij de bedrijven in de zeevaart een groot deel van de WW-uitkeringen een omvang heeft van meer dan 43 uur.

Tabel 3.6 Procentuele verdeling van werkloosheidsomvang van de ww-sessies per jaar

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Werkloosheidsomvang				
1 t/m 9 uur	0%	1%	0%	
10 t/m 19 uur	0%	1%	1%	1%
20 t/m 29 uur	2%	3%	3%	2%
30 t/m 35 uur	1%	2%	6%	4%
36 t/m 42 uur	13%	30%	14%	17%
43 of meer uur	83%	63%	72%	74%
Onbekend	1%	1%	3%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

In tabel 3.7 wordt de verdeling naar soort uitkering weergegeven van de ww-sessies in 2000 en 2001. Zowel bij de zeevaart- als bij de uitzendbedrijven krijgt het overgrote deel van de werklozen een loongerelateerde uitkering. Een loongerelateerde uitkering wordt verstrekt wanneer voldaan is aan de wekeneis en de vier-uit-vijf-eis. De hoogte van de uitkering is gerelateerd aan het dagloon en de duur van de uitkering wordt bepaald door het arbeidsverleden.⁹

⁹ Een toelichting wordt gegeven in bijlage II.

Tabel 3.7 Procentuele verdeling van soort uitkering van de ww-sessies per jaar

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Soort uitkering				
Kortdurende uitkering	19%	13%	13%	17%
Loongerelateerde uitkering	73%	78%	77%	78%
Vervolg uitkering	6%	7%	6%	3%
Onbekend	2%	2%	4%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 3.8 geeft de gemiddelde duur van de werkloosheidssessie in weken weer per beroepsgroep. De duur is de periode tussen de aanvang van de ww-sessie en de einddatum van deze sessie.

Uit de tabel blijkt dat bij de uitzendbedrijven de gemiddelde duur van de werkloosheidssessie van personen met een beroep in de zeevaart niet veel afwijkt van de sessieduur van personen met een beroep buiten de zeevaart.

Voor de personen met een zeevarend beroep wordt ook de gemiddelde duur naar functie weergegeven.¹⁰

Tabel 3.8 Gemiddelde duur (in weken) werkloosheidssessies naar beroep

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Beroep				
beroep in zeevaart	16	29	24	27
beroep buiten zeevaart	23	43	22	25
beroep onbekend	27	43	32	36
Totaal	19	34	24	27
Zeevarende beroepen naar functie				
horeca	26	30	29	32
kapitein	27	28	16	14
maritiem officier	26	107	34	33
matroos	10	23	27	30
(scheeps)werktuigbouwkundige	36	23	12	22
stuurman	55	53	15	21
overig	111	32	33	37
Totaal	16	29	24	27

In tabel 3.9 is de procentuele leeftijdsverdeling te zien per jaar naar soort werkgever. Opvallend is dat er bij de uitzendbedrijven een groot deel van de werknemers 55 jaar of ouder is, terwijl die leeftijdsklasse bij de bedrijven in de zeevaart minder vaak voorkomt. Het verschil in de leeftijdsverdeling is ook zichtbaar bij de dienstverbanden (zie tabel 2.4).

¹⁰ Vanwege het geringe aantal personen per functie kunnen aan de verschillen in gemiddelde duur weinig conclusies worden verbonden,

Tabel 3.9 Procentuele verdeling van leeftijd tijdens de ww-sessies per jaar

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Leeftijd				
15 - 24 jaar	12%	7%	2%	2%
25 - 34 jaar	37%	24%	14%	9%
35 - 44 jaar	22%	23%	29%	32%
45 -54 jaar	19%	31%	30%	29%
55 jaar en ouder	11%	15%	25%	28%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 3.10 geeft het gemiddelde bruto dagloon¹¹ in euro's van de werkloosheidsuitkering weer per soort beroep.

Het gemiddelde dagloon van de WW-uitkering is 2001 in de uitzendbedrijven iets hoger dan het dagloon van de werklozen uit de zeevaartbedrijven. In 2000 was het gemiddelde dagloon in de uitzendbedrijven juist iets lager.

Personen met een beroep in de zeevaart hebben een iets hoger dagloon dan personen met een beroep buiten de zeevaart.

Tabel 3.10 Gemiddelde dagloon (euro) WW-uitkeringen naar beroep

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Beroep				
beroep in zeevaart	109,79	105,18	97,15	103,20
beroep buiten de zeevaart	105,14	97,23	100,26	100,46
beroep onbekend	96,91	83,92	92,48	93,45
Totaal aantal werknemers met WW-uitkering	107,34	100,86	97,15	101,91
Zeevarende beroepen naar functie				
horeca	97,71	109,03	88,96	95,53
kapitein	110,16	97,95	106,89	112,50
maritiem officier	104,83	68,76	113,83	117,88
matroos	111,67	102,87	81,03	82,08
(scheeps)werktuigbouwkundige	150,18	140,85	121,74	123,10
stuurman	83,93	124,03	97,19	117,37
overig	146,27	94,77	129,00	136,67
Totaal zeevarend beroep	109,79	105,18	97,15	103,20

De hoogte van het dagloon van een WW-uitkering is afhankelijk van het soort uitkering. De daglonen behorende bij loongerelateerde uitkeringen zijn hoger dan die van kortdurende uitkeringen en vervolgutkeringen.¹²

In tabel 3.11 wordt van de personen met een beroep in de zeevaart het gemiddelde dagloon weergegeven naar soort uitkering.

¹¹ In de verzamelde statistiekbestanden is bij het bruto dagloon rekening gehouden met de maximum-begrenzing van het soort uitkering (kortdurend, loongerelateerd of vervolg). Meer informatie staat in bijlage II.

¹² Een toelichting wordt gegeven in bijlage II.

Tabel 3.11 Gemiddelde dagloon (euro) WW-uitkeringen personen met zeevarend beroep naar soort uitkering

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Soort uitkering				
Kortdurende uitkering	48,93	52,13	54,54	57,88
Loongerelateerde uitkering	128,08	116,34	106,68	114,87
Vervolg uitkering	65,83	68,16	59,10	65,06
Onbekend	55,16	57,33		57,33
Totaal	109,79	105,18	97,15	103,20

WW-uitkeringen met een repeterend patroon

Bij de groep personen met een cyclisch dienstverband en minimaal één ww-uitkering is onderzocht of er sprake is van een repeterend patroon. Onder zo'n patroon wordt verstaan dat de duur tussen het einde van het dienstverband en de aanvang van de werkloosheidsuitkering maximaal dertig dagen is, evenals de duur tussen het beëindigen van de werkloosheidsuitkering en de aanvang van het volgende dienstverband. Bij zo'n repeterend patroon is de kans groot dat de gegevens over de ww-uitkeringen ook daadwerkelijk horen bij de dienstverbanden van de geselecteerde werkgevers.

In tabel 3.12 is weergegeven bij hoeveel van de personen met een WW-uitkering ook een duidelijk repeterend patroon is gevonden. Uit de tabel blijkt dat bij de bedrijven in de zeevaart er een sterk wisselend patroon is. Het hoge aantal personen met een ww-uitkering bij de bedrijven in de zeevaart in 2000 wordt met name veroorzaakt doordat er in dat jaar in de Visserij verhoudingsgewijs veel ontslagen zijn gevallen wegens opgelopen averij van een aantal schepen.

Tabel 3.12 Personen met repeterend patroon van dienstverbanden en werkloosheid naar jaar uitkering¹³

	2000	2001	2002
Uitzendbedrijven			
Personen met ww-uitkering	184	164	103
waarvan repeterend patroon	70	73	35
% met repetend patroon	38%	45%	34%
Bedrijven in de zeevaart			
Personen met ww-uitkering	250	141	155
waarvan repeterend patroon	164	44	52
% met repetend patroon	66%	31%	34%

Tabel 3.13 geeft, naast het aantal personen, ook het aantal werkloosheidssessies weer met een repeterend patroon.

Tabel 3.13 Personen en werkloosheidssessies met repeterend patroon naar jaar uitkering

	Bedrijven in zeevaart		Uitzendbedrijven	
	2000	2001	2000	2001
Aantal personen met repeterend patroon	164	44	70	73
Aantal WW-sessies	172	47	115	120
Gemiddeld aantal ww-sessies per persoon	1,0	1,1	1,6	1,6

Uit de tabel blijkt dat in 2000 bij de 164 personen met een repeterend patroon uit de bedrijven in de zeevaart in totaal 172 ww-sessies gevonden zijn. Dit wil zeggen dat deze personen gemiddeld 1,0 keer een WW-uitkering hebben gekregen in de onderzochte periode, waarbij de uitkering en dienstverband op elkaar aansluiten (binnen dertig dagen).

¹³ Als een persoon een uitkering heeft die over de jaargrens heengaat wordt de persoon in beide jaren geteld.

Bij de uitzendbedrijven zijn in 2000 de 70 mensen gezamenlijk verantwoordelijk voor 115 WW-sessies. Dat wil zeggen dat een werknemer van een van de uitzendbedrijven gemiddeld 1,6 WW-sessie heeft gehad in 2000. Bij de uitzendbedrijven zijn dus duidelijk meer WW-sessies per persoon gevonden dan bij de bedrijven in de zeevaart.

In tabel 3.14 is voor het jaar 2001¹⁴ per beroepsgroep het aantal personen met een repeterend patroon van ww-uitkeringen en dienstverbanden afgezet tegen het aantal personen met een werkloosheidsuitkering.

Uit de tabel blijkt dat bij de bedrijven in de zeevaart er een sterker repeterend patroon is bij personen met een zeevarend beroep dan bij personen met een ander soort beroep (respectievelijk 36% en 16%). Bij de uitzendbedrijven is er weinig verschil te zien tussen de beroepsgroepen.

Tabel 3.14 Personen met een WW-uitkering en eventueel repeterend patroon naar beroep

	Bedrijven in de zeevaart			Uitzendbedrijven		
	met ww-uitkering	repeterend patroon		met ww-uitkering	repeterend patroon	
		Absoluut	%		Absoluut	%
Beroep						
beroep in zeevaart	90	32	36%	123	55	45%
beroep buiten de zeevaart	35	5	14%	23	10	43%
beroep onbekend	16	7	44%	18	8	44%
Totaal aantal werknemers met WW-uitkering	141	44	31%	164	73	45%
Zeevarende beroepen naar functie						
horeca	12	6	50%	25	12	48%
kapitein	15	4	27%	15	7	47%
maritiem officier	2	0	0%	13	6	46%
matroos	44	17	39%	39	14	36%
(scheeps)werktuigbouwkundige	5	1	20%	13	9	69%
stuurman	7	1	14%	12	4	33%
overig	5	3	60%	6	3	50%
Totaal zeevarend beroep	90	32	36%	123	55	45%

In tabel 3.14 laat ook de verschillen in percentage met repeterend patroon zien tussen de functies van de zeevarende beroepen.

Vergelijking met onderzoek naar Cyclisch beroep op de Werkloosheidswet

In november 2001 is door het voormalig LISV een rapportage uitgebracht met een beschrijving van een onderzoek naar cyclische werkloosheid¹⁵.

Aanleiding voor dit onderzoek was de aanpassing van het Besluit "Gelijkstelling niet-gewerkte uren met gewerkte uren". Volgens het Besluit (18 december 1986) hebben werknemers met een cyclisch arbeidspatroon in de regel geen recht op een WW-uitkering. Een uitzondering op deze regel geldt voor werknemers die seizoenmatige arbeid verrichten. Per 5 maart 2001 is het Besluit aangepast waarbij een strictere definitie van seizoenarbeid wordt gebruikt. De uitkeringsrechten van cyclische werklozen zijn daardoor ingeperkt. Het voormalig LISV heeft in 2001 een onderzoek uitgevoerd naar cyclische werkloosheid in de situatie voor de wijziging van Besluit. In een later stadium wordt dit onderzoek herhaald zodat de situatie van voor 5 maart 2001 vergeleken kan worden met de situatie van na 5 maart 2001.

In de rapportage van 2001 is cyclische werkloosheid gedefinieerd als het minimaal twee keer opeenvolgend voorkomen van een werkloosheidsuitkering voortvloeiend uit twee dienstverbanden bij dezelfde werkgever. De einddatum van het ene dienstverband ligt een tot zes maanden voor de aanvangsdatum van het daarop volgende dienstverband. Herlevingen van een uitkering zijn niet meegenomen in het onderzoek.

Per sector is gekeken welk deel van de toegekende uitkeringen in dat jaar toegeschreven kan worden aan cyclische werkloosheid. De sector uitzendbedrijven is niet meegenomen in het onderzoek aangezien de wisselende arbeidspatronen in deze sector het totaalbeeld zouden vertekenen.

¹⁴ Er worden geen cijfers over 2000 weergegeven omdat de sector Visserij in dat jaar een afwijkend beeld vertoont door de gevolgen van averij van een aantal schepen.

¹⁵ Cyclisch beroep op de Werkloosheidswet, LISV, november 2001.

Een vergelijking tussen het onderzoek uit 2001 en dit onderzoek naar herhalingswerkloosheid in de zeevaart is lastig te maken. De onderzoeken verschillen zowel wat betreft de aanleiding als de onderzoeksopzet. Om toch de uitkomsten uit dit onderzoek in een algemeen kader te plaatsen is voor zowel de uitzendbedrijven als de zeevaartbedrijven uit dit onderzoek berekend wat het percentage cyclische werkloosheid zou zijn volgens de onderzoeksmethode uit 2001.

Tabel 3.15 geeft de resultaten weer van zowel de relevante sectoren uit de zeevaart uit het onderzoek van november 2001 als de twee groepen bedrijven uit dit onderzoek.

In de tabel is te zien het percentage cyclische uitkeringen bij de bedrijven in de zeevaart gelijk is aan 4,4%. Dat percentage ligt wat lager dan het gemiddelde percentage over alle sectoren (exclusief uitzendbedrijven) wat in het rapport van 2001 is berekend (5,2%). Vergeleken met de gehele sectoren Visserij en Koopvaardij is het percentage wel iets hoger.

Het percentage cyclische uitkeringen bij de geselecteerde uitzendbedrijven ligt veel hoger dan het totale gemiddelde (21,1% versus 5,2%). Dit hoge percentage is niet opvallend aangezien in de uitzendsector veel wisselende arbeidspatronen voorkomen.

Tabel 3.15 Percentage cyclische uitkeringen per sector in 2000.

	cyclische WW (%)
	2000
Zeevaartsectoren	
Baggerbedrijf	3,8
Havenbedrijven	1,9
Binnenscheepvaart	7,1
Visserij	2,2
Koopvaardij	3,5
Alle sectoren (exclusief uitzendbedrijven)	5,2
Onderzoeksgroep	
Uitzendbedrijven	21,1
Bedrijven in de zeevaart	4,4

4 Resultaten

In dit rapport is het onderzoek naar herhalingswerkloosheid in de zeevaart beschreven. Met de hulp van dit rapport wordt getracht inzicht te geven in de omvang van de herhalingswerkloosheid bij zowel uitzendbedrijven als zeevaartbedrijven.

De belangrijkste bevindingen uit het onderzoek zijn:

- Het aantal werknemers dat overstapt van bedrijf in de zeevaart naar uitzendbedrijf, is tussen 1998 en 2001 afgenomen van 376 naar 262 (-30%).
De overstap van uitzendbedrijf naar bedrijf in de zeevaart is tussen 1998 en 2001 toegenomen met 42%. Het aantal overstappen is gestegen van 252 (1998) naar 358 (2001).
- Van het aantal werknemers dat bij een van de geselecteerde uitzendbedrijven werkt heeft 88% in het jaar 2001 een cyclisch patroon. In hetzelfde jaar had 64% van de werknemers van bedrijven in de zeevaart cyclische dienstverbanden.
- Het aandeel van ouderen, die werken via uitzendbedrijven, is relatief groot.
- Het gemiddelde dagloon van werknemers bij uitzendbedrijven is gemiddeld 11% hoger dan het gemiddelde dagloon van het zeevaartpersoneel. Hierbij moet echter worden vermeld dat voor slechts een kwart van de werknemers bij zeevaartbedrijven het dagloon bekend is.
- Van de werknemers met een cyclisch dienstverband in de uitzendsector ontvangt 20% een werkloosheidsuitkering, bij de werknemers in de zeevaart is dat maar 8%.
- Van het aantal werknemers uit de uitzendbedrijven met een WW-uitkering heeft 71% een beroep in de zeevaart (gehad).
- Bij zowel werklozen uit de uitzendsector als de bedrijven in de zeevaart heeft het overgrote deel een werkloosheidsomvang van meer dan 43 uur.
- Werknemers in de uitzendsector met een repeterend patroon van dienstverbanden en uitkeringen hebben zowel in 2000 als in 2001 gemiddeld 1,6 keer een uitkering ontvangen, bij de bedrijven in de zeevaart was dat in 2000 1,0 keer en in 2001 1,1 keer.

De resultaten van dit onderzoek onderschrijven het vermoeden dat zeevarend personeel bij de uitzendbedrijven regelmatig gebruik maakt van een werkloosheidsuitkering tijdens de niet-gewerkte periode. Of hier sprake is van oneigenlijk gebruik van een WW-uitkering kan op basis van dit onderzoek niet vastgesteld worden. Of het gemiddelde dagloon van een WW-uitkering bij de geselecteerde uitzendbedrijven hoger is dan het gemiddelde dagloon van een WW-uitkering valt niet te concluderen uit dit onderzoek.

Bijlage 1

Indeling van werkgevers in sectoren

Een werkgever is verplicht het UWV schriftelijk te informeren omtrent de aanvang en het einde van het werkgeverschap. Het UWV deelt de werkgever mee bij welke sector en vanaf welke datum hij is aangesloten. De werkgever is van rechtswege aangesloten bij de sector, die haar werking uitstrekt over het onderdeel van het bedrijfs- en beroepsleven waartoe (functioneel) de werkzaamheden behoren die de werkgever verricht. Indien binnen een onderneming van een werkgever verschillende bedrijven worden uitgeoefend, vindt aansluiting plaats bij de sector, waartoe (functioneel) de werkzaamheden behoren waarvoor de betrokken werkgever in de regel het grootste bedrag aan loon betaalt, dan wel vermoedelijk zal betalen. Deze beschikking moet in principe gegeven worden binnen dertien weken na de aanvraag. Als de werkgever het met deze beschikking niet eens is, kan hij hiertegen bezwaar maken bij de afdeling Indeling en Inschrijving van UWV en vervolgens beroep instellen bij de Centrale Raad van Beroep.

Verder dient een werkgever het UWV schriftelijk te informeren omtrent de wijziging(en) in de bedrijfsuitoefening. Als zo'n wijziging in de bedrijfsuitoefening betekent dat de werkgever niet meer bij de juiste sector is ingedeeld, zal overschrijving naar de juiste sector moeten plaatsvinden.

Afwijkende criteria voor uitzendbedrijven

Vanaf 1 januari 2001 geldt het *Besluit indeling uitzendbedrijven*. Dit Besluit geeft, ten opzichte van het Besluit indeling uitleenbedrijven van 30 mei 1958, andere regels voor het indelen van werkgevers die zich geheel of gedeeltelijk bezighouden met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden). Het Besluit houdt een ingrijpende aanpassing in van de systematiek van indelen, voor zover dit indelen betrekking heeft op werkgevers die zich geheel of gedeeltelijk bezighouden met het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten aan derden. In plaats van de gebruikelijke criteria voor werkgevers (indeling gelet op de maatschappelijke functie of, bij een samengestelde onderneming, indelen op grond van de grootste premieplichtige loonsom) is bij uitzendbedrijven het soort arbeidsovereenkomst bepalend voor de indeling. Vervolgens kan in een bepaalde situatie de aard van de werkzaamheden van het personeel bepalend zijn voor de toewijzing naar een sector.

Twee werkgevers uit het onderzoek zijn in de loop van de tijd in een andere sector ingedeeld. In beide gevallen waren de werkgevers afkomstig uit de uitzendsector en heringedeeld bij de koopvaardij. Zoals hierboven beschreven is, heeft het soort arbeidsovereenkomst van de werknemers voor deze wijzigingen gezorgd. De betreffende werkgevers zijn in dit onderzoek overigens als uitzendbedrijf aangemerkt.

Bijlage 2

Werkloosheidsbegrip en werkloosheidswet

Werkloosheidsbegrip en WW-uitkeringen

Voor het werkloosheidsbegrip worden over het algemeen de volgende indelingen gehanteerd:

- *Werkzoekenden zonder baan* zijn personen zonder werkkring die direct beschikbaar zijn en actief werk zoeken. Deze definitie is gebaseerd op richtlijnen van de 'International Labour Organisation' en wordt gehanteerd door het Centraal Planbureau. Gegevens over werkzoekenden zonder baan worden verzameld met behulp van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- *Geregistreeerde werklozen* zijn personen die staan ingeschreven bij een arbeidsbureau, geen werk hebben of minder dan 12 uur per week werken, en beschikbaar zijn voor een werkweek van 12 uur of meer. De statistiek van de geregistreeerde werkloosheid wordt samengesteld door het CBS en is gebaseerd op gegevens uit de registratie van het arbeidsbureau en de EBB.

Een deel van de werklozen krijgt een uitkering. Deze uitkering kan bestaan uit een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW-uitkering), een wachtgeldregeling voor overheidspersoneel (ambtenaren vallen sinds 1 januari 2001 onder de Werkloosheidswet) of een uitkering krachtens de Algemene bijstandswet (Abw). De Abw-uitkering wordt verstrekt als er geen recht (meer) is op een WW-uitkering of uitkering op grond van een wachtgeldregeling (een Abw-uitkering kan ook als aanvulling op een van deze uitkeringen worden verstrekt).

- *WW-uitkeringen ontslagwerkloosheid*: alle WW-uitkeringen die uitgekeerd zijn aan ontslagen personen, ongeacht of de betrokken persoon voldoet aan de definitie van geregistreerd werkloze. Dit impliceert dat ook de uitkeringen aan personen die niet (verplicht) ingeschreven staan bij een arbeidsbureau of voor 12 uur (of minder) beschikbaar zijn, meegeteld worden.

Werkloosheidswet

Het doel van de werkloosheidswet (WW) is werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid.

Recht op een uitkering

Iemand heeft recht op een uitkering als hij werkloos is, als hij voldoet aan de wekeneis en als er geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

Van werkloosheid is sprake als de werknemer:

- tenminste vijf arbeidsuren per week verliest (of de helft van het gemiddelde aantal arbeidsuren bij een werkweek van minder dan tien uur);
- over deze verloren uren geen recht heeft op doorbetaling van loon; en
- beschikbaar is voor arbeid.

Voorwaarden voor een recht op een uitkering

De wekeneis houdt in dat de werknemer in de periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de werkloosheid ten minste 26 weken als werknemer moet hebben gewerkt. Een week telt al mee als in die week op een dag is gewerkt.

De werknemer is uitgesloten van recht op WW-uitkering als er sprake is van:

- volledige arbeidsongeschiktheid
- anders dan vanwege vakantie buiten Nederland woont of verblijft
- op grond van de Vreemdelingenwet uitgezet kan worden
- rechtens zijn vrijheid is ontnomen
- 65 jaar is geworden
- als gemoedsbezwaarde is erkend
- vakantie heeft
- werkloos is geworden als gevolg van een werkstaking of uitsluiting

Duur van de uitkering

De verzekerde die zowel voldoet aan de wekeneis als aan de vier-uit-vijf-eis heeft recht op een loongerelateerde uitkering. De vier-uit-vijf-eis houdt in dat hij:

-in de vijf kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan het jaar waarin de werkloosheid is ontstaan gedurende ten minste vier kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen

-onmiddellijk voorafgaande aan of op de eerste werkloosheidsdag recht heeft op een WAO-Waz- of WAJONG-uitkering, of een daarmee overeenkomende uitkering.

De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Voor de vaststelling van het arbeidsverleden wordt het aantal kalenderjaren van de vier-uit-vijf-eis opgeteld bij het aantal kalenderjaren voor die vijfjaarsperiode, teruggaand tot en met het kalenderjaar waarin in iemand 18 is geworden (fictief arbeidsverleden).

Arbeitsverleden	duur uitkering
4 jaar	6 maanden
5 tot 10 jaar	9 maanden
10 tot 15 jaar	1 jaar
15 tot 20 jaar	1,5 jaar
20 tot 25 jaar	2 jaar
25 tot 30 jaar	2,5 jaar
30 tot 35 jaar	3 jaar
35 tot 40 jaar	4 jaar
40 jaar of meer	5 jaar

Na afloop van deze loongerelateerde uitkering is er recht op een vervolgutkering van twee jaar. Voor werknemers die op de eerste werkloosheidsdag 57,5 jaar of ouder zijn is de duur van de vervolgutkering maximaal 3,5 jaar.

Verzekerden die alleen voldoen aan de wekeneis krijgen een kortdurende uitkering van een half jaar.

Hoogte van de uitkering

De loongerelateerde uitkering bedraagt 70% van het dagloon. Voor de berekening van de uitkering geldt een maximumdagloon, welke per 1 januari en 1 juli op basis van de algemeen geldende loonindex wordt aangepast.

Maximumdagloon (in euro's)	
1-1-2000	144,78
1-7-2000	147,29
1-1-2001	153,07
1-7-2001	156,52
1-1-2002	159,99
1-7-2002	163,33

De kortdurende en vervolgutkeringen bedragen 70% van het wettelijke minimumloon (of van het dagloon als dit lager is dan het minimumloon).

Onder het dagloon wordt verstaan het loon per dag (inclusief een evenredig deel van het vakantiegeld) dat als grondslag dient voor de berekening van het ww-bedrag wat wordt uitgekeerd.

Melding en aanvraag van de uitkering

De werknemer moet onmiddellijk aangifte doen van zijn werkloosheid bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), waar hij onder valt. De uiterste termijn voor deze aangifte is de eerste werkdag volgend op de eerste werkloosheidsdag. Vervolgens moet hij binnen een week na het intreden van de werkloosheid bij het CWI ook een aanvraag om de uitkering indienen. Het CWI stuurt de aanvraag binnen acht werkdagen door naar het UWV ter afhandeling.

Bijlage 3

Overzicht beroepen van zeevarend personeel

baggermachinist	purser
baggerschipper	radiotelegrafist
bootman m/v	scheepselektricien
bootman zeevaart	scheepskok
buffetbediende m/v	scheepspurser
buffetmedewerker	scheepsschilder
chefkok	scheepstimmerman
dekknecht	scheepswerktuigkundige (hbo)
dekknecht/achterman m/v	scheepswerktuigkundige (mbo)
hoofdwerktuigkundige zeevaart	scheepswerktuigkundige m/v
horeca personeel (bediening)	scheepvaart personeel
horecamedewerker m/v	scheepvaartmeester
host/hostess	schipper m/v
kapitein grote handelsvaart	schipper veerboot
kapitein kleine handelsvaart	sleebootschipper
kapitein m/v	smeerder op schepen
keukenassistent	steward m/v
keukenassistent m/v	stuurman (hbo)
keukenhulp	stuurman (mbo)
kok	stuurman m/v
kok m/v	stuurman-visser
leerling-matroos	surveyor scheepvaart
loods	visser
machinist scheepvaart	visser m/v
maritiem officier (hbo)	vol-matroos
maritiem officier (mbo)	werktuigbouwkundig personeel
maritiem officier m/v	werktuigbouwkundig tekenaar
matroos m/v	werktuigbouwkundige
matroos veerdienst	werktuigbouwkundige m/v
matroos zeevaart	werktuigkundige (scheeps-) m/v
matroos zeevisserij	werktuigkundige m/v
matroos/motordrijver scheepvaart	

Bijlage 4

Gegevensbestanden en onderzoeksopzet

Gegevensbestanden

De afdeling Beleidsinformatievoorziening van UWV verzamelt op reguliere basis onder andere gegevens over de dienstbetrekkingen en werkloosheidsuitkeringen.

Gegevens over dienstverbanden zijn afkomstig uit de verzekerdenadministratie van UWV. In deze administratie worden gegevens geregistreerd van verzekerden, die voor minimaal één van de wetten WW, ZW en/of WAO verplicht verzekerd zijn geweest, door middel van het hebben van een dienstverband.

Gegevens over de werkloosheidsuitkeringen hebben betrekking op ontslagwerkloosheid. Per boekmaand worden gegevens uitgevraagd op gevalsniveau. Een geval wil zeggen, de uitkeringsclaim van een persoon op grond van een mogelijk recht op een WW-uitkering.

Een werkloze kan meerdere WW-rechten hebben en dus meerdere gevallen vormen. Als een recht herleeft wordt het oorspronkelijke gevalsnummer behouden.

Voor dit onderzoek zijn er naast gevalsnummers ook sessienummers aangemaakt waarbij een herleving van een oud recht wel tot een nieuw nummer leidt. Gegevens over werkloosheidsuitkeringen vanaf 1 januari 1999 zijn voor dit onderzoek onderverdeeld in perioden van werkloosheid, werkloosheidssessies genoemd. Elke sessie heeft een aparte aanvangsdatum en einddatum.

Onderzoeksopzet

Regioplan heeft aan UWV een lijst met namen en adressen geleverd van werkgevers die tot de doelgroep behoren. UWV heeft bij deze namen en adressen de werkgeversnummers gezocht. Vervolgens zijn deze werkgevers verdeeld in twee groepen, werkgevers in de zeevaart en de werkgevers bij de uitzendbedrijven die voornamelijk in de zeevaart werkzaam zijn.

Uit de bestanden over dienstverbanden zijn de gegevens gezocht van werknemers die gewerkt hebben voor een van de geselecteerde werkgevers vanaf 1 januari 1999. Aangezien zeevarend personeel over het algemeen minimaal twee weken op zee verblijft, zijn alleen de dienstverbanden met een duur van minimaal vijftien dagen geselecteerd.

Vervolgens is vastgesteld bij welk deel van deze dienstverbanden er sprake is van een cyclisch patroon. Zo'n patroon houdt in dat een werknemer minimaal twee dienstverbanden heeft (gehad) bij dezelfde soort werkgever.

In de bestanden over de werkloosheidsuitkeringen ontbreken vaak de gegevens over het werkgeversnummer. Om toch gegevens over WW-uitkeringen bij het onderzoek te betrekken de gegevens geselecteerd van alle personen die een cyclisch dienstverband hebben (gehad) bij een van de geselecteerde bedrijven.

Aangezien het mogelijk is dat een persoon meerdere WW-uitkeringen krijgt, kan het voorkomen dat in dit onderzoek gegevens zijn meegenomen over WW-uitkeringen waarvan de rechten zijn opgebouwd met een dienstverband bij een andere werkgever dan door Regioplan is aangeleverd.

Alleen gegevens over WW-uitkeringen waarbij de aanvangsdatum ligt na het eerst gevonden dienstverband zijn meegenomen in het onderzoek.

Tot slot is onderzocht of er sprake is van een duidelijk repeterend patroon. Onder zo'n patroon wordt verstaan dat de aanvang van de WW-uitkering maximaal dertig dagen ligt na het beëindigen van het dienstverband. Het volgende dienstverband moet weer binnen dertig dagen volgen op na de einddatum van de WW-uitkering. Zo'n duidelijk repeterend patroon maakt de kans groter dat de gegevens over de WW-uitkeringen ook daadwerkelijk bij de dienstverbanden van de geselecteerde werkgevers horen.

BIJLAGE 6:

Aanvullende berekeningen

Bewerkte tabel 2.6 Aantal dienstverbanden sinds 1-1-1999 (t/m 2001)

Dagen	Aantal dienstverbanden	Laagste aantal dagen x aantal dienstverbanden	Hoogste aantal dagen x aantal dienstverbanden
1-7	1.150	1.150	8.050
8-14	747	5.976	10.458
15-31	1.285	19.275	39.835
32-92	2.319	74.208	213.348
93-183	589	54.777	107.787
184-366	348	64.032	127.368
> 366*	831	304.146	304.146
Totaal in dagen		523.564	810.992
Totaal aantal dienstverbanden	7.269		
Aantal werknemers	1.885		

Bron: Herhalingswerkloosheid in de zeevaart, UWV, januari 2003

* bij het laagste en hoogste aantal dagen is met 366 dagen gerekend.

Op basis van het laagste aantal contractdagen

523.564 dagen / 7.269 dienstverbanden = 72 dagen per dienstverband gemiddeld

7.269 dienstverbanden / 1.885 personen = 3,86 dienstverbanden sinds 1 januari 1999

Gemiddeld 1 dienstverband per jaar per werknemer

$3,86 \times 72 = 277,92$ dagen per werknemer sinds 1 januari 1999.

$277,92 \text{ dagen} / 4 \text{ jaar} = 69,48$ dagen per jaar per werknemer gemiddeld

$270 \text{ fte per jaar} \times 220 \text{ arbeidsdagen per jaar} = 59.400 \text{ dagen} / 69,48 \text{ dagen per werknemer} = 855 \text{ werknemers} / \text{uitzendkrachten}$

Op basis van het hoogste aantal contractdagen

810.992 dagen / 7.269 dienstverbanden = 111,6 dagen per dienstverband gemiddeld

3,86 dienstverbanden x 111,6 dagen = 430,8 dagen per werknemer sinds 1 januari 1999

$430,8 / 4 \text{ jaar} = 107,7$ dagen per jaar per werknemer gemiddeld

$59.400 \text{ dagen} / 107,7 \text{ dagen} = 551 \text{ werknemers/uitzendkrachten}$

