

De arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart

Beknorte samenvatting

De Centrale Commissie voor de Rijnvaart (CCR) publiceert in partnerschap met de Europese Commissie jaarlijkse en halfjaarlijkse rapporten over de Europese binnenvaartmarkt. Voortaan zullen er ook uitgebreide thematische rapporten worden uitgebracht, waarin een bepaald aspect van de arbeidsmarkt in de binnenvaart zal worden behandeld.

Het volgen van arbeidsmarktindicatoren voor een bepaald marktsegment biedt de mogelijkheid om voor die sector de beschikbare mankracht te kunnen evalueren en een uitspraak te doen over de ontwikkelingen in de toekomst. Hoeveel arbeidskrachten beschikbaar zijn, vormt één van de belangrijkste factoren en is een eerste vereiste om economische groei binnen een sector mogelijk te maken. Gezien het feit dat er geen rapporten zijn die over de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart gedetailleerde gegevens leveren, is besloten om een thematisch rapport hierover op te stellen om meer kennis en informatie bijeen te brengen.

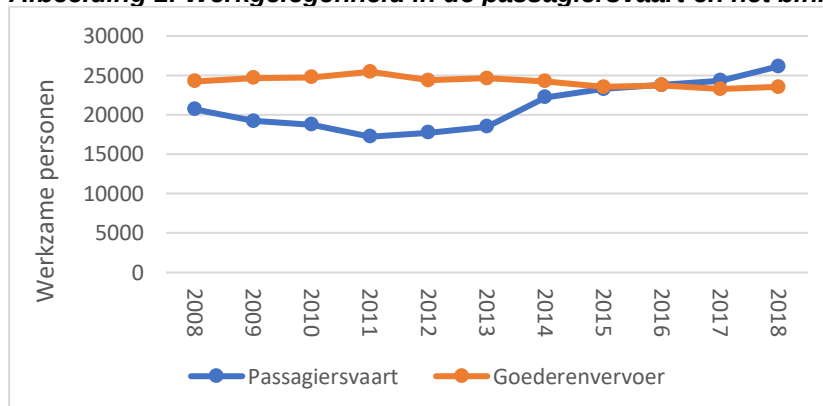
Hiervoor zijn alle mogelijke bronnen onderzocht: bureaus voor de statistiek, werkgelegenheids- en socialezekerheidsinstanties, vaarwegbeheerders, ministeries van vervoer en werkgelegenheid, etc.). Op deze manier konden er gedetailleerde gegevens bijeen worden gebracht over de werkgelegenheid en de arbeidsmarktomstandigheden in de binnenvaart. Hier moet echter meteen een kanttekening bij geplaatst worden: soms zijn er voor één en hetzelfde land verschillende gegevensbronnen beschikbaar en in enkele gevallen is gebleken dat de gegevens al naar gelang de bron die men neemt, uiteenlopen. Meestal komt dit omdat er dan aan de gegevens een andere methodologie ten grondslag lag. In dit rapport is gekozen voor de bronnen die het meest betrouwbaar leken.

De betrouwbaarheid van datasets van dienstboekjes of kwalificatiecertificaten bleek vaak veel te wensen over te laten. Wat dit betreft wordt verwacht dat de Europese bemanningsdatabase (ECDB – European Crew Database), die medio januari 2022 in gebruik genomen zou moeten worden, een grote stap voorwaarts zal zijn om de werkgelegenheidsindicatoren in de Europese binnenvaart beter in de tijd te kunnen volgen.

Op basis van de kwantitatieve gegevens en kwalitatieve informatie, die in het kader van dit rapport vergaard werd, zijn de belangrijkste conclusies de volgende.

In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de passagiersvaart gestegen, met name dankzij de boom in de riviercruises. Voor de gehele EU samen kan tussen 2008 en 2018 een stijging van de werkgelegenheid met 26% worden vastgesteld. Het aantal werknemers in het segment van de passagiersvaart lag in 2018 bij 26.156 personen en uit de cijfers blijkt dat de werkgelegenheid in het binnenvaartvrachtvervoer (23.520 in 2018) in de jaren 2015/2016 werd ingehaald.

Afbeelding 1: Werkgelegenheid in de passagiersvaart en het binnenvaartvrachtvervoer in de EU



Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). Werkgelegenheid = zelfstandigen, werknemers en meewerkende gezinsleden

Deze positieve trend in de passagiersvaart is vast te stellen in de Rijnsoeverstaten (met name in Duitsland en Zwitserland), de Donaulanden (vooral in Oostenrijk, Hongarije en Roemenië) en ook in Italië.

In het binnenvaartvrachtvervoer viel de algemene werkgelegenheidstrend – ten aanzien van het tewerkstellingsniveau – in Midden- en Oost-Europa eerder negatief uit. Deze trend is in het onderhavige rapport beschreven aan de hand van de gegevens die beschikbaar zijn voor Oostenrijk, Kroatië, de Tsjechische Republiek, Hongarije en Slowakije. Voor Roemenië, het grootste binnenvaartland in het Donagebied, was de werkgelegenheidstrend positiever. In de West-Europese landen heeft de werkgelegenheid in het segment vrachtvervoer de afgelopen tien jaar geen opwaartse trend te zien gegeven. Of de cijfers echt terugliepen of eerder constant bleven, hangt af van de database die gebruikt wordt.

Uit de cijfers blijkt dat een hoofdreden voor de negatieve werkgelegenheidstrend in het vrachtvervoer in Midden- en Oost-Europa samen zou kunnen hangen met een algemeen laag salarisniveau. Volgens officiële cijfers lag het gemiddelde maandelijkse brutoloon in de binnenvaartsector in de Tsjechische Republiek in 2017 bij 872 euro. Dit is 16% lager dan het gemiddeld loonniveau in de Tsjechische vervoerssector en 23% lager dan het gemiddelde loonniveau in de hele Tsjechische Republiek. In de Hongaarse binnenvaart lag het gemiddelde maandelijks salaris voor binnenvaartwerknemers bij 602 euro, oftewel 29% lager dan het gemiddelde loonniveau in de Hongaarse economie. In Servië bedroeg het salaris van de werknemers in de binnenvaart in 2019 gemiddeld 616 euro.

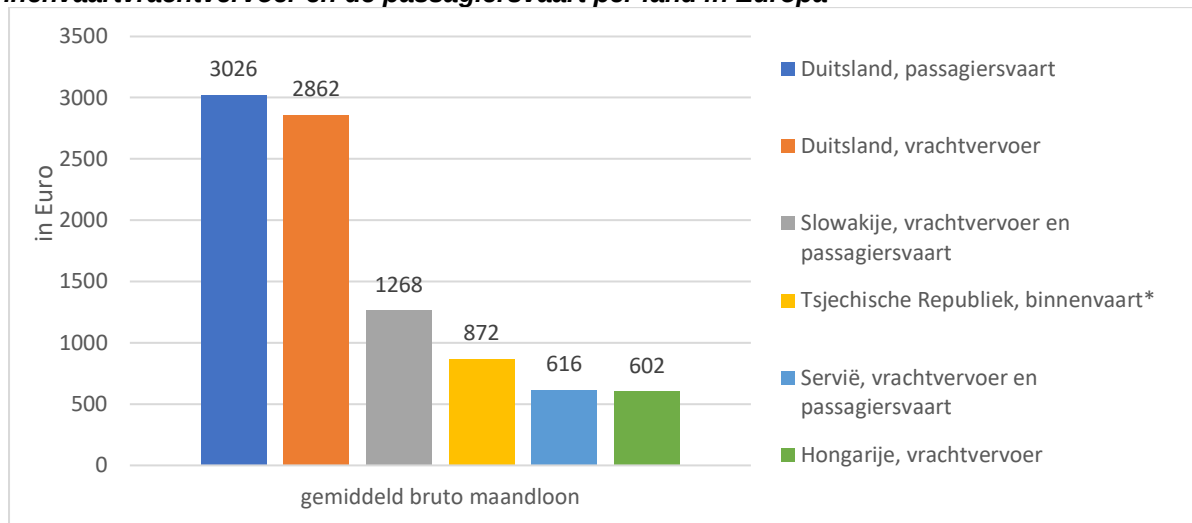
In vergelijking met het loonniveau in West-Europa zijn de lonen in Oost-Europa zeer laag: het bruto mediaan maandloon voor een fulltime-werknemer in de Duitse binnenvaart die onder het socialezekerheidsstelsel valt, bedroeg 2780 euro in het segment vrachtvervoer en 2917 euro in de passagiersvaart. Zelfs als men rekening houdt met de mogelijkheid dat de huidige lonen wellicht hoger zijn dan wat opgemaakt kan worden uit de officiële cijfers, kan men ervan uitgaan dat er een significante kloof is tussen Midden- en Oost-Europa aan de ene kant en West-Europa aan de andere kant. Dit wordt bevestigd door de statistische gegevens over de hoogte van de personeelskosten per werknemer per EU-lidstaat.

Op grond van cijfers van Eurostat blijkt¹ dat de zeven landen met de laagste personeelskosten per werknemer in de binnenvaart in de EU de volgende zijn (in opgaande lijn ten aanzien van het kostenniveau): Bulgarije, Servië, Kroatië, Roemenië, Tsjechische Republiek, Hongarije en Polen. De personeelskosten per werknemer in het vrachtvervoer in de Duitse binnenvaart is drie tot vijf keer hoger dan in de genoemde landen. Dit stemt in grote lijnen overeen met het beeld dat men krijgt als men het verband bekijkt tussen de lonen op basis van de nationale loongegevens zoals weergegeven in afbeelding 2.²

¹ Statistieken ondernemingsstructuur [sbs_na_1a_se_r2]

² Zie daartoe ook: Europese binnenvaart, Marktobservatie, Jaarrapport 2020: https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2020/09/CCNR_annual_report_EN_2020_BD.pdf, page 125.

Afbeelding 2: Gemiddeld maandelijks brutoloon van werknemers in het binnenvaartvrachtvervoer en de passagiersvaart per land in Europa

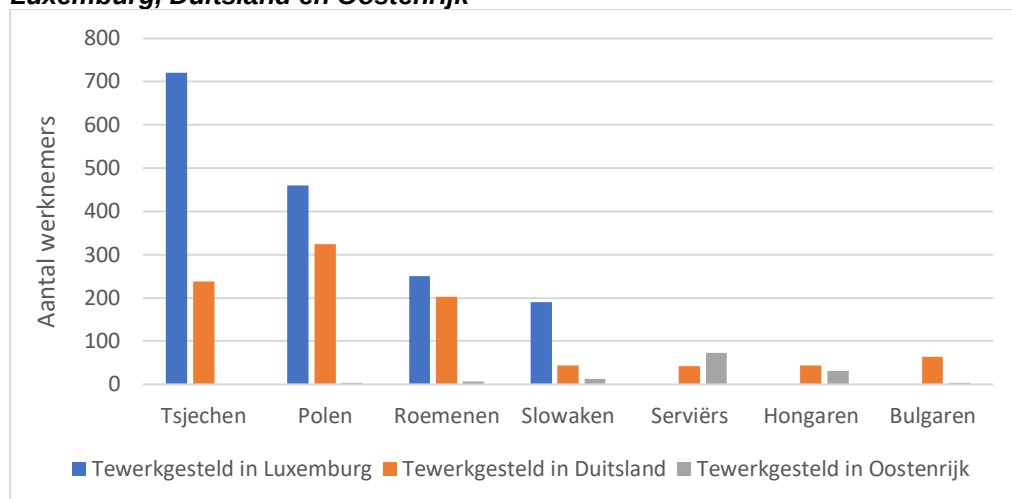


*Bronnen: Duits federaal agentschap voor werkgelegenheid, bureau voor de statistiek van de Slowaakse Republiek, Tsjechisch ministerie van vervoer, nationaal bureau voor de statistiek van Servië, Hongaarse nationale werkgelegenheidsdienst. *Voor de Tsjechische Republiek zijn de werkgelegenheids- en loonegegevens gebaseerd op de NACE-rubriek 50 (vervoer over water), maar circa 99% van de in de Tsjechische scheepvaart tewerkgestelde werknemers werken naar schatting in de binnenvaart.*

Statistische gegevens lijken erop te wijzen dat veel werknemers in de binnenvaart in West-Europa afkomstig zijn uit Midden- en Oost-Europa. Dit soort arbeidsmigratie lijkt toe te nemen, bijvoorbeeld in Duitsland, een land dat zeer in trek is bij werknemers in de binnenvaart uit Tsjechië, Polen en Roemenië. Een vergelijkbare situatie lijkt zich voor te doen in Luxemburg, waar een groot aantal werknemers die afkomstig zijn uit de Tsjechische Republiek, Polen en Roemenië (maar ook uit West-Europese landen) in dienst is van ondernemingen die in Luxemburg gevestigd zijn. Oostenrijkse en Duitse binnenvaartondernemingen hebben vaak Servische en Hongaarse werknemers in dienst.

Afbeelding 3 geeft weer hoeveel werknemers (in vaste dienst) tewerkgesteld zijn in Luxemburg, Duitsland en Oostenrijk en een nationaliteit hebben van een Midden- of Oost-Europees land. Hier worden alleen de nationaliteiten getoond met de hoogste aantallen. Voor Zwitserland en Nederland, twee andere landen met een hoog aandeel buitenlandse werknemers in de binnenvaart, waren er helaas geen gedetailleerde gegevens beschikbaar voor de verschillende nationaliteiten.

Afbeelding 3: Aantal buitenlandse werknemers uit Midden- en Oost-Europa in de binnenvaart in Luxemburg, Duitsland en Oostenrijk *



*Bronnen: Duits federaal agentschap voor werkgelegenheid, Algemene inspectie van de sociale zekerheid op basis van gegevens van het Luxemburgse gemeenschappelijk socialezekerheidscentrum, Oostenrijkse publieke werkgelegenheidsdienst. * Cijfers voor 2019 (Oostenrijk, Duitsland) en voor 2020 (Luxemburg). Nationaliteiten met kleine aantallen zijn hier niet vermeld. De cijfers voor de Serviërs in Oostenrijk omvatten tevens personen met de voormalige Joegoslavische nationaliteit.*

In Duitsland leidt de oost-west-migratie tot steeds meer buitenlandse werknemers in het binnenvaartvrachtvervoer. Zij zijn vooral afkomstig uit Polen, de Tsjechische Republiek en Roemenië. Het aandeel buitenlandse werknemers (uitgaand van cijfers van de sociale zekerheid) in dit segment van de Duitse binnenvaart ligt bij 34,7% (2019). Dit is een stuk hoger dan in de Duitse vervoerssector in het algemeen (18,7%) en ook meer dan in de Duitse passagiersvaart (11%). Vermoedelijk hangt dit samen met het feit dat Duitsers het niet zeer aantrekkelijk vinden om te werken in het segment vrachtvervoer van de binnenvaart. Hoewel de Oostenrijkse binnenvaart zeer veel kleiner is dan de Duitse, is het aantal buitenlandse werknemers veel hoger, namelijk 41% (vrachtvervoer en passagiersvaart samen). Luxemburg is duidelijk koploper met het hoogste aandeel buitenlandse werknemers: 99,5% van alle werknemers in het segment vrachtvervoer heeft een andere nationaliteit.

Een ander fenomeen op de arbeidsmarkt in de binnenvaart is de vergrijzing. Lange tijdreeksen voor België laten zien dat de vergrijzing vooral een probleem vormt in de groep van zelfstandige schippers die met een eigen schip varen, hoewel dit ook kan worden vastgesteld in de groep werknemers. Deze hoge mate van vergrijzing bij de zelfstandigen vereist nadere uitleg. In gesprekken met deskundigen, waaronder van banken, werd meer licht op de zaak geworpen. Er werd gewezen op een combinatie van sociale, economische en culturele invloedfactoren.

Leven aan boord van een schip brengt nu eenmaal bepaalde uitdagingen met zich mee. Vastgesteld kan worden dat veel jonge mensen er de voorkeur aan geven een baan aan wal te hebben met regelmatige arbeidsuren en de weekeinden thuis. Dit is zeker een belangrijke factor, bijvoorbeeld in West-Europa, waar ongeveer 80% van de vrachtbedrijven in de binnenvaart zelfstandige schippers zijn met een eigen schip. Hun arbeidsuren beperken zich niet tot een regelmatig werkschema.

De bovenbeschreven factoren leiden er alles bij elkaar genomen toe dat er in de binnenvaart een zeker tekort is aan arbeidskrachten. Dit is een punt van zorg zowel voor de passagiersvaart als voor het segment van het vrachtvervoer, waarbij er met name een tekort heerst aan gekwalificeerd personeel op managementniveau en gekwalificeerde schippers voor de tankvaart.

Andere factoren die bijdragen aan dit tekort aan personeel zijn eerder van technische aard. De werkzaamheden die bemanningsleden moeten verrichten, worden steeds technischer. Binnenvaartondernemingen hebben dus steeds meer behoefte aan gespecialiseerde beroepsprofielen en dit soort arbeidskrachten zijn moeilijk te vinden.

De algemene economische randvoorwaarden in de verschillende marktsegmenten van de binnenvaart zijn eveneens een invloedfactor. De passagiersvaart, en dan vooral het segment van de riviercruises, heeft de laatste jaren een zeer positieve tendens doorgemaakt. Het aantal passagiers dat een riviercruise maakte in de EU is in 2019 vergeleken met 2018 met 10% gestegen. Tussen 2012 en 2019 is het aantal passagiers meer dan verdubbeld. In 2019 telde men in dit segment 1,8 miljoen passagiers.³ In het vrachtsegment is de algemene ontwikkeling minder rooskleurig. De totale vervoersprestatie in de EU daalde in het vrachtsegment van 2014 tot 2019⁴ met 7%. Er zijn natuurlijk verschillen al naar gelang de markten en de goederensegmenten. De ontwikkeling en de vooruitzichten voor het vervoer van droge lading zijn voor bepaalde goederen problematisch, terwijl de containermarkt en tankvaart er veel beter voor staat. Deze verschillen in economische ontwikkeling zijn vandaag de dag al af te lezen in de werkgelegenheidscijfers.

In het licht van het bovenstaande moeten maatregelen om de attractiviteit van de sector te verhogen op de voorgrond staan. Er zou gedacht moeten worden aan meer fundamentele maatregelen om al deze factoren te beïnvloeden (dus zowel sociaal-cultureel, economisch als financieel) en de attractiviteit van de arbeidsmarkt voor de binnenvaart te verhogen. De jongere generatie zou daarbij centraal moeten staan. Tijdens de gesprekken met vertegenwoordigers van banken die aan financiering voor de binnenvaart doen, kwamen verschillende opties ter sprake. Bijvoorbeeld, het herorganiseren van de logistieke bevoorradingsketen, met meer voorwaartse en achterwaartse verticale integratie, zodat de positie van de binnenvaart binnen de hele bevoorradingsketen versterkt wordt en de onderhandelings- en economische macht verhoogd wordt. Het opzetten van coöperaties werd ook genoemd als een belangrijke optie om de economische vereisten (efficiency, winstgevendheid, hoge arbeidslast) beter af te stemmen op de sociale en culturele aspecten (privé- en sociaal leven, gezin, etc.) van de werknemers in de binnenvaart. Het spreekt vanzelf dat ook aan de weg getimmerd zal moeten worden ten aanzien van de job-kansen in de sector, zowel aan wal als aan boord.

³ Zie: Europese binnenvaart, Marktobservatie, jaarrapport 2020: https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2020/09/CCNR_annual_report_EN_2020_BD.pdf, blz. 133.

⁴ Eurostat [iww_go_atygo]

Inleiding

De activiteiten in het kader van de marktobservatie van de binnenvaart worden uitgevoerd door de CCR in partnerschap met de Europese Commissie, de Donaucommissie en de binnenvaartorganisaties. Voor dit rapport heeft het team van de CCR voor de marktobservatie tot taak gekregen een studie te verrichten naar de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart.

Het doel van dit rapport was om aan de hand van statistische gegevens en kwalitatieve informatie een overzicht te geven voor de gehele Europese Unie en daar waar mogelijk een meer gedetailleerde analyse van de binnenvaartmarkt voor de afzonderlijke EU-lidstaten. Daarom zijn verschillende aspecten van de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart onderzocht, zoals de belangrijkste regelgevende ontwikkelingen, de structuur van de arbeidsmarkt voor de passagiersvaart en het vrachtvervoer, hun respectieve economische en werkgelegenheidstendensen, de opleidingen voor de binnenvaart, de attractiviteit, opvolging binnen ondernemingen en de detachering van werknemers. Hoewel het rapport op sommige plaatsen ook verwijst naar de coronacrisis, dateren de belangrijkste datasets die de statistische basis vormen voor dit rapport uit de tijd van voor de Covid-19-pandemie. Het kan daarom niet worden uitgesloten dat deze crisis gevolgen zal hebben voor sommige trends die in dit rapport beschreven worden. Wat de impact precies zal zijn, kan op dit moment niet goed worden ingeschat. De gevolgen zullen pas nader geanalyseerd kunnen worden wanneer er voldoende gegevens beschikbaar zijn.

Het is ook belangrijk erop te wijzen dat de coronacrisis de gegevensvergaring er niet gemakkelijker op gemaakt heeft. De gegevens die in dit rapport geanalyseerd worden, lagen bij de bureaus voor de statistiek of andere instanties die over gegevens beschikken, niet altijd klaar op de plank. Vaak moesten zij speciaal gegevensonderzoek doen en dit in een situatie waarin deze instanties overspoeld werden met verzoeken in verband met de gevolgen van de Covid-19-crisis. Dit geldt ook voor talrijke andere partijen waarmee wij in contact stonden in de context van dit rapport en wij zijn iedereen daarom bijzonder dankbaar voor de samenwerking en beschikbaarheid.

In de inleiding bij dit rapport is het belangrijk om ook stil te staan bij enkele andere struikelblokken. Zo is er bijvoorbeeld geen uitgebreide database beschikbaar die het mogelijk maakt alle aspecten van de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart in de tijd te volgen. Daar komt nog bij dat voor bepaalde aspecten, zoals bijvoorbeeld de detachering van werknemers in de binnenvaart, er maar zeer weinig kwantitatieve gegevens te vinden zijn.

Een ander probleem hangt samen met het feit dat al naar gelang het land, de arbeidsmarkten anders georganiseerd zijn. Soms zijn taken die voor deze studie relevant zijn gedecentraliseerd of overgedragen aan specifieke agentschappen. Het vinden van de juiste contactpersoon voor bepaalde benodigde informatie of voor een bepaald te onderzoeken geografisch gebied, kan dan echt een uitdaging worden.

Zelfs in het geval dat er talrijke, verschillende bronnen voor één en hetzelfde land werden gevonden, was niet altijd de methodologie hetzelfde, waardoor het moeilijk was om trends af te leiden met betrekking tot de werkgelegenheid over een langere periode. Daar komt nog bij dat structurele vergelijkingen tussen verschillende landen niet altijd mogelijk waren, aangezien de definitie van een indicator of de exacte afbakening van een parameter soms van land tot land anders waren. Daar waar mogelijk wordt in het rapport uitgelegd wat voor soort bron gekozen werd en wat de redenen waren om te kiezen voor de ene bron en niet voor de andere. Zo werd bijvoorbeeld besloten om een dataset te gebruiken van de Eurostat-statistieken voor de ondernemingsstructuren (SBS) voor een beschrijving van de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart, omdat hierdoor gebruik kon worden gemaakt van vergelijkbare gegevens voor alle landen op EU-niveau. De scope van dit soort gegevens is echter beperkt (bijvoorbeeld geen gegevens over de werkgelegenheid in havens voor het laden/lossen van goederen, noch over het personeel dat de vervoersinfrastructuur bedient; mensen die werken in bedrijven die als hoofdactiviteit niet in de binnenvaart actief zijn, tellen niet mee als werknemers in de binnenvaart ook al werken zij aan boord van een schip) en voor sommige landen ook niet volledig. Een ander probleem was dat de dienstboekjes en kwalificatiecertificaten niet voldoende betrouwbaar bleken te zijn, hoewel deze juist aanvankelijk in de picture waren als een belangrijke bron van informatie voor dit rapport. Zoals op verschillende plaatsen meer in detail in het rapport wordt uitgelegd, geven

dienstboekjes en kwalificatiecertificaten geen uitsluitel over de vraag of de houders ervan nog werken of al met pensioen zijn. Het risico is dan zeer groot dat de werknemers die in de desbetreffende databases geregistreerd staan dubbel (of wellicht nog wel veelvoudiger) worden geteld.

Hoewel er dus veel inspanningen werden getroost om zoveel mogelijk informatie bijeen te brengen, was het niet altijd mogelijk om voor alle Europese landen gegevens te vergaren met hetzelfde detailniveau, gebaseerd op dezelfde indicatoren en dezelfde methodologie.

1. Passagiers- en goederenvervoer: marktstructuur, economische ontwikkelingen en werkgelegenheid

Informatie over de structuur van de markt, alsook de economische en werkgelegenheidstrends zijn van wezenlijk belang voor het begrijpen en analyseren van de beschikbare kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt van de Europese binnenvaartsector.

a. Riviercruisemarkt en werkgelegenheidsstructuur⁵

Riviercruises bestaan al sinds de jaren zestig. Hoewel er in Europa in 1995 slechts 50 cruiseschepen in de vaart waren, telde de vloot in 2019 al 378 schepen.⁶

Volgens de Europese binnenvaartbrancheorganisaties heerst in deze sector tussen de ondernemingen hevige concurrentie. De cruisevaart is economisch gezien een bloeiende sector, een tendens die door de analyse van drie belangrijke indicatoren wordt bevestigd. De Europese riviercruisevloot kent sinds 2004 een gestage groei en telt een groot aantal nieuwbouwschepen. In 2019 werden negentien nieuwe riviercruiseschepen op de Europese markt gebracht. Het aantal actieve cruiseschepen op de rivieren in de EU steeg tussen 2012 en 2019 met 55%, waarmee het totale aantal schepen in 2019 op het hierboven genoemde getal van 378 kwam te liggen.⁷

De vraag naar riviercruises is de laatste jaren aanzienlijk gestegen. In 2019 werden maar liefst 1,79 miljoen passagiers vervoerd en daarmee is het aantal passagiers tussen 2012 en 2019 meer dan verdubbeld. Deze stijgende lijn is vooral te danken aan de toestroom van cruisevrijwilligers uit niet-Europese landen. Ook waren er meer riviercruiseschepen actief. Het jaarlijks aantal cruiseschepen die door de sluis bij Iffezheim op de Bovenrijn zijn gevaren, nam toe van 1603 passages in 2012 tot 2929 passages in 2019 (+83%).⁸

De riviercruisevaart heeft in Europa een hoge vlucht genomen, voornamelijk dankzij de steeds stijgende vraag naar passagiersvervoer. Dat is goed terug te zien in de werkgelegenheidscijfers voor de hele Europese passagiersvaart die een positieve trend vertonen. Daar staat echter tegenover dat deze sector met een tekort aan arbeidskrachten kampt. De cruciale uitdaging is dan ook dat er manieren moeten worden gevonden om de sector aantrekkelijker te maken en zodoende aan de groeiende vraag naar riviercruises in Europa te voldoen.

De gevolgen van de Covid-19-crisis zullen nog geruime tijd voelbaar zijn, met name op de manier waarop de arbeidsmarktsituatie zich in deze sector zal ontwikkelen.

De riviercruisesector wordt gekenmerkt door internationale en nogal ingewikkelde bedrijfsstructuren. Zo kan een riviercruiseschip geregistreerd staan in Zwitserland, bemanningsleden met Cypriotische arbeidscontracten in dienst hebben, gasten uit Europa en de wereld aan boord hebben en daarnaast ook nog tijdens de reis meerdere landen aandoen.

In tegenstelling tot vroeger, toen de scheepseigenaar ook alle belangrijke aspecten van een riviercruise zelf regelde (hotelmanagement, nautische aspecten, enz.), zijn er tegenwoordig vier hoofdtypen spelers bij het management van een riviercruisebedrijf betrokken.

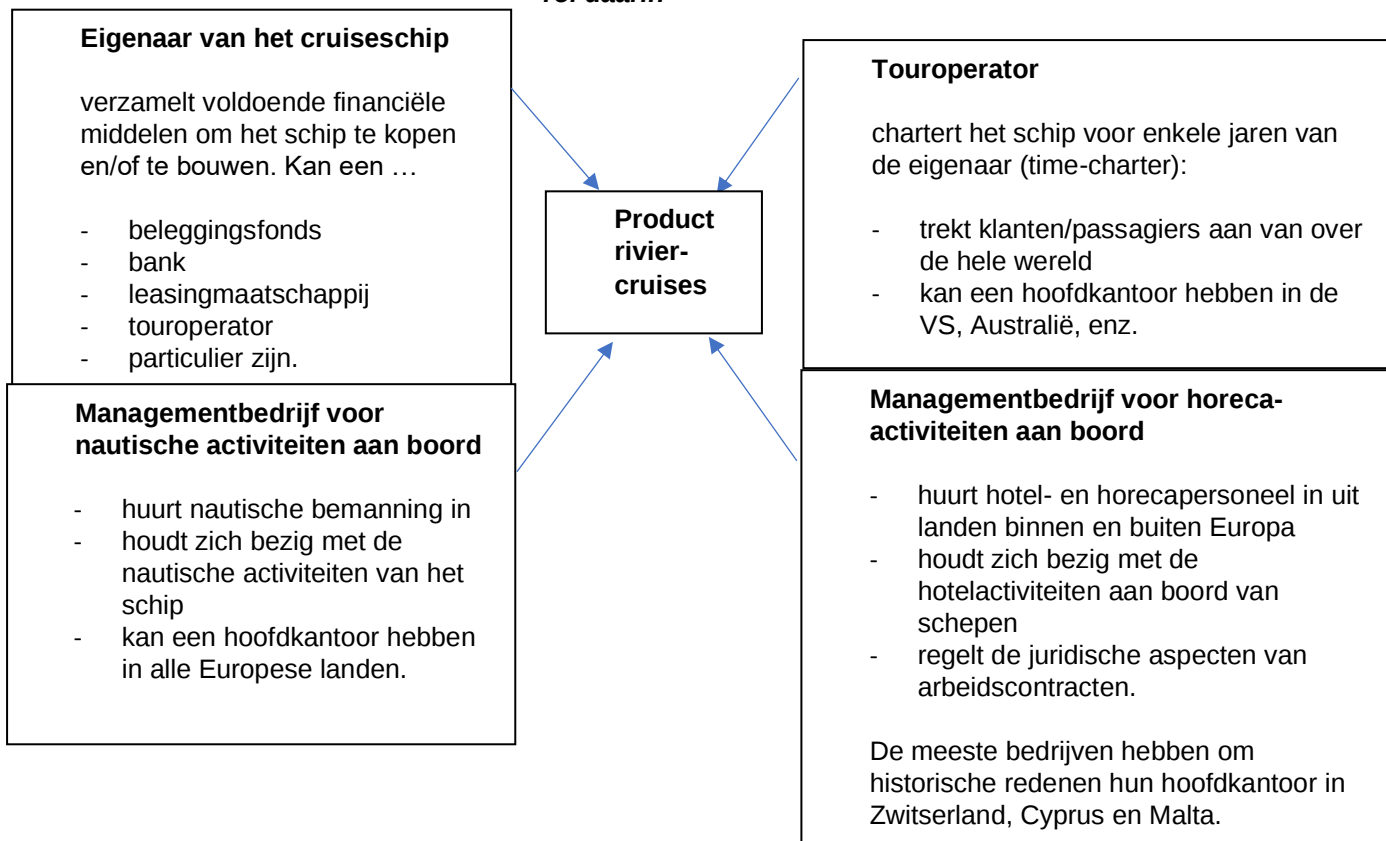
⁵ Voor dit hoofdstuk werd van de volgende bronnen gebruik gemaakt: IG River Cruise position paper on the situation of the western European river cruise business environment, oktober 2019. IG River Cruise vertegenwoordigt ongeveer 2/3 van de totale vlootcapaciteit van de Europese riviercruises (deze vereniging vertegenwoordigt ondernemingen die in totaal 240 schepen bezitten, alsook managementondernemingen), interviews met de European Transport Workers' Federation (ETF) en AQUAPOL. Verdere bijdragen (schriftelijke opmerkingen) van de Europese binnenvaartbrancheorganisaties (EBU en ESO) en DG MOVE.

⁶ Bron: Hader, A. (2020) The River Cruise Fleet Handbook

⁷ Zie: Europese Binnenvaart, Marktobservatie, Jaarrapport 2020: https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2020/09/CCNR_annual_report_NL_2020_BD.pdf

⁸ Zie: Europese Binnenvaart, Marktobservatie, Jaarrapport 2020: https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2020/09/CCNR_annual_report_NL_2020_BD.pdf

Afbeelding 1: Algemeen overzicht van de organisaties betrokken bij de riviercruisevaart en hun rol daarin



Bron: analyse van de CCR aan de hand van gegevens van IG RiverCruise

De IG River Cruise (een brancheorganisatie waarbij de grootste Europese riviercruisemaatschappijen aangesloten zijn en die 239 cruiseschepen vertegenwoordigt) wijst erop dat veel werknemers aan boord van riviercruiseschepen die actief zijn op de Rijn en de Donau onder Cypriotische, Maltese of Zwitserse contracten werken. Dit hangt samen met het feit dat de bedrijven daar van oudsher zijn gevestigd vanwege de historische band met de scheepvaart en expertise op het gebied van scheepsreizen.⁹

Bij deze argumentatie kunnen echter vraagtekens worden gezet. De vraag is dan ook waarom boordpersoneel van een riviercruiseschip dat over de Rijn of Donau vaart, moet worden ingehuurd door een in Malta of Cyprus geregistreerd bedrijf. Dit is inderdaad dubieus om één eenvoudige reden, namelijk dat deze twee landen geen bevaarbare rivieren hebben en er dus geen riviercruises in eigen land mogelijk zijn. Verder hebben de ETF en AQUAPOL op basis van hun ervaring ernstige bedenkingen bij dergelijke stapelconstructies van meerdere bedrijven. Uit hun rapporten blijkt dat boordpersoneel dat via zulke bedrijfsconstructies wordt ingehuurd, minder verdient en minder sociale bescherming geniet. Ook de communicatie met de arbeidsmarktenautoriteiten in Cyprus en Malta verloopt zeer moeizaam.¹⁰

Wat betreft het aantal werknemers schat IG RiverCruise dat er momenteel **12.000 hotel- en horecamedewerkers** aan boord riviercruiseschepen in Europa werken, vergeleken met **2500 nautische bemanningsleden**. Volgens deze brancheorganisatie wordt doorgaans geworven in traditionele scheepvaartnaties (zowel zee- als binnenvaart) zoals Bulgarije, Hongarije, Roemenië, Slowakije, Nederland, Frankrijk en de Aziatische landen. Ondanks de inspanningen om werknemers uit

⁹ Bron: IG River Cruise website (<https://www.igrivercruise.com/pdf/Positionspapier-V2-en.pdf>), (oktober 2019).

¹⁰ Wanneer werknemers die werkzaam zijn op riviercruiseschepen in het Rijn- of Donaustroomgebied in dienst zijn van een onderneming met zetel in Cyprus of Malta, berichten zowel de ETF als AQUAPOL dat dit gepaard gaat met minder socialezekerheidsbescherming voor het personeel. Bovendien melden beide organisaties dat in geval van arbeidsrechtelijke geschillen de betrokken overheidsinstanties van Cyprus en Malta nauwelijks bereid zijn tot samenwerking met de ETF en AQUAPOL. Hierdoor is het zeer moeilijk om in dergelijke gevallen de belangen van de werknemers te verdedigen.

andere landen aan te trekken, zijn Duitsers, Spanjaarden en Portugezen minder bereid aan boord van riviercruiseschepen te werken.

De belangrijkste verklaring hiervoor ligt in het feit dat de bemanningsleden 's avonds niet naar huis terug kunnen gaan. Dit is een specifiek arbeidspatroon dat afwijkt van de arbeidstijden in hotels aan land. De Europese binnenvaartbrancheorganisaties delen mee dat bemanningsleden in slechts één cruiseseizoen een substantieel inkomen kunnen verdienen. Tijdens de wintermaanden kunnen zij van dit geld leven, reizen of andere activiteiten ondernemen, wat werken aan boord van een cruiseschip voor veel bemanningsleden zeer aantrekkelijk maakt. Daarentegen blijkt uit rapporten over controles van AQUAPOL in 2018 aan boord van riviercruiseschepen in Passau, Duitsland, dat het loon van de werknemer die werkzaam is op deze cruiseschepen (ten minste op de schepen die in Passau zijn gecontroleerd) duidelijk lager lag dan het wettelijk minimumloon in Duitsland.¹¹ Ook op de 'Bayerischer Rundfunk' (Beierse omroep), de publieke radio- en tv-zender in Beieren en in het tijdschrift 'INVESTICO', een platform voor onderzoeksjournalistiek, is er over deze nogal verontrustende feiten bericht.¹²

Meestal wonen de bemanningsleden van het schip op de onderste niveaus, terwijl de hogere dekken bestemd zijn voor de toeristen. Op moderne cruiseschepen delen twee bemanningsleden in het algemeen een hut (op oudere cruiseschepen ook wel drie tot vier bemanningsleden). Deze oudere schepen worden echter geleidelijk uit de vaart gehaald.

Volgens IG RiverCruise stellen de grote uitzendbureaus voor riviercruises in de Europese riviercruisevaart (River Advice, G&P, Sea Chefs en overige) ongeveer 4000 personen te werk op Europese cruiseschepen.

Volgens IG River Cruise kan het aantal uren dat een werknemer per dag werkt nogal variëren, met name aan het begin van het seizoen wanneer de werknemers nog moeten wennen aan de specifieke werk- en levensstijl aan boord van een riviercruiseschip. Dit is ook terug te zien in de gegevens in de volgende hoofdstukken. Wisselende diensten en lange werkdagen vormen een uitdaging voor de gehele horeca-industrie. Soms moet het personeel veel langer werken dan acht tot tien uur per dag. Volgens IG RiverCruise is dit echter van tijdelijke aard. Deze overuren worden waar mogelijk door extra vrije dagen gecompenseerd, maar die worden meestal aan boord van het schip doorgebracht. Een andere reden die IG RiverCruise heeft gegeven die kan verklaren waarom de arbeidstijden zo lang zijn, zijn de onregelmatige werktijden van werknemers, zoals barkeepers. Het gebrek aan ruimte aan boord waardoor de werkgevers niet meer dan drie extra bemanningsleden kunnen meenemen, zou ook een verklaring kunnen zijn. De arbeidstijd wordt wel gecontroleerd door officiële inspectiediensten en is geregeld door wetten (bv. Richtlijn 2014/112/EU betreffende de regeling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart¹³).

De arbeidsomstandigheden van het personeel aan boord van de riviercruiseschepen is al langer onderwerp van discussie. Werknemersorganisaties, zoals de Europese Transport Federatie van Vervoerswerknemers¹⁴ (ETF), hebben duidelijk gemaakt dat enkele riviercruisebedrijven profiteren van de regels van de interne markt in de EU om werknemers in te huren uit landen met beperkte economische mogelijkheden in een poging de loonkosten te verminderen. Hierdoor komt het harde werken aan boord van cruiseschepen niet tot uiting in de lonen.

¹¹ Sinds 1 januari 2020 is het wettelijk minimumloon in Duitsland 9,35 € per uur (brutoloon). Dit komt neer op een wettelijk bruto minimumloon van 1621 euro per maand. Bron: het Duitse federale ministerie voor Arbeid en Sociale Zaken: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohnrechner.html>

¹² Bron: artikel in het tijdschrift Investico (2018), Rijnreise drijft op arbeidsuitbuiting, <https://www.platform-investico.nl/artikel/rijncruise-drijft-op-arbeidsuitbuiting/> en een artikel op de website van de Beierse omroep: Bayerischer Rundfunk (2018), Auf Flusskreuzfahrtschiffen weiter gravierende Mängel entdeckt: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/auf-flusskreuzfahrtschiffen-weiter-gravierende-maengel-entdeckt.Qwtunaf>

¹³ Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese Overeenkomst betreffende de regeling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart die is gesloten door de Europese Binnenvaartunie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Transport Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) (Voor de EER relevante tekst, PB L 367, 23.12.2014, blz. 86–95.

¹⁴ https://www.etf-europe.org/our_work/inland-waterways/

Zoals hierboven is gemeld, komen officiële inspectiediensten bij controles situaties tegen waarin sommige ondernemingen de wet proberen te omzeilen. Terwijl een dergelijke niet-naleving in sommige gevallen het gevolg kan zijn van een verkeerde interpretatie van de ingewikkelde voorschriften die voor deze sector van toepassing zijn, slagen sommige riviercruisebedrijven erin om slim in te spelen op deze complexe regels. De ETF stelt regelmatig vast dat sommige riviercruisebedrijven hiervan misbruik maken, zoals de schandalen die zich de laatste tijd hebben voorgedaan in Duitsland of Nederland met betrekking tot de extreem lage lonen, buitensporige lange werktijden, onbetaalde overuren en erbarmelijke arbeids- of leefomstandigheden aan boord. Dergelijke situaties worden nog verergerd door het feit dat sinds 2013 de riviercruisevaart een hoge vlucht heeft genomen, met name dankzij de grote aantallen toeristen uit de VS die een riviercruisevakantie boeken, waardoor de passagiersvraag gestaag toeneemt. Het is dus mogelijk dat de snelle toename van de activiteiten in dit segment de vraag naar werknemers zodanig heeft doen stijgen dat er niet voldoende aanbod van arbeidskrachten (personeel) kon worden verzekerd, wat resulteerde in bovengenoemde praktijken, zoals hoge werklast en zeer veel extra uren.

Zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties zijn zich ten volle bewust van deze problemen. Zo hebben de Europese Binnenvaartunie (EBU), de Europese Transport Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) en IG RiverCruise een overeenkomst ondertekend om samen te werken aan maatregelen ter bevordering van eerlijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de Europese riviercruisesector¹⁵.

b. De marktstructuur van het goederenvervoer en bedrijfsopvolging in de binnenvaart

De economische ontwikkeling van een bepaalde sector wordt, soms met een geringe vertraging, weerspiegeld in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Terwijl de cijfers voor het passagiersvervoer de afgelopen jaren een stijgende lijn vertonen, zijn zowel het aantal vrachtvervoerondernemingen als de vervoerde hoeveelheden goederen in West-Europa tussen 2014 en 2019 teruggelopen. Volgens de gegevens van Eurostat¹⁶, is de binnenvaartvervoersprestatie (in tonkilometer) voor goederen in Europa tussen 2014 en 2019 met 7% afgenomen. Het transportvolume (in ton) nam met 5% af. De uitgangssituatie voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het vrachtvervoer verschilt dus nogal van de sterke verhoging van de vraag naar passagiersvervoer. Dit is ook terug te zien in de gegevens die in de volgende hoofdstukken worden toegelicht. Hieruit blijkt dat het totale aantal werkzame personen in het Europese binnenvaartvrachtvervoer is gedaald. De situatie verschilt echter per onderzocht land, jaar en marktsegment.

De trends en vooruitzichten voor het binnenvaartvrachtvervoer geven een goede indicatie van hoe de werkgelegenheid zich in de toekomst zou kunnen ontwikkelen.¹⁷ Verwacht wordt dat er door de energietransitie veel gaat veranderen in de binnenvaartsector. Dit zal met name een effect hebben op de hoeveelheden steenkolen die door de binnenvaart in West-Europa worden vervoerd. Vloeibare aardolieproducten zullen een belangrijke rol blijven spelen in de binnenvaart, maar in bepaalde gebieden loopt het vervoer van dit segment nu al geleidelijk terug. Er wordt vanuit gegaan dat het vervoer van ijzererts in West-Europa zal stagneren of zelfs afnemen. Wat het Donagebied betreft, verwacht men een verdere toename in de staalproductie. Voor chemische producten zijn de vooruitzichten over het algemeen positief in Europa en het vervoer van chemicaliën laat een forse groei zien, met name in Nederland. Wat het segment landbouwproducten, levensmiddelen en veevoeder betreft, zou een zekere regionalisering van de productie en een verschuiving van de voorkeur van de consument in de richting van regionale producten negatieve gevolgen kunnen hebben voor het vervoer over lange afstanden. De lagere groei van de wereldhandel zal vermoedelijk ook een dempend effect hebben op het groeipercentage van het containervervoer op de Rijn, hoewel veel erop wijst dat het nationale containervervoer in België en Nederland een stijgende lijn zal volgen. Op basis van deze bevindingen kan worden gesteld dat in de drogeladingvaart het aantal werkzame personen minder snel zal toenemen dan in de tankvaart en de containervaart, met name in West-Europa, tenzij de binnenvaart nieuwe marktsegmenten weet te veroveren. Bovendien kan niet worden uitgesloten dat de coronacrisis nog jarenlang negatieve gevolgen zal hebben voor de werkgelegenheid in de binnenvaartsector.

¹⁵ <https://www.etf-europe.org/ebu-etf-and-ig-rivercruise-sign-agreement-regarding-river-cruise-activities/>

¹⁶ Eurostat [jww_go_atygo]

¹⁷ Bron voor deze vooruitzichten en trends: Europese Binnenvaart, Marktobservatie, jaarverslag 2020: https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2020/09/CCNR_annual_report_EN_2020_BD.pdf

De algemene afname van de werkgelegenheid in het goederenvervoer op korte termijn kan, ook volgens veel binnenvaartactoren, worden verklaard door de financiële crisis, waardoor er minder goederen werden vervoerd. Dit had dan ook negatieve gevolgen voor de vraag naar nautisch personeel. In de afgelopen decennia werd het tekort aan arbeidskrachten gedeeltelijk opgelost door technologische innovatie en de verhoogde mobiliteit van bemanning uit landen binnen en buiten Europa. Maar op de lange termijn wordt het personeelstekort steeds neipender, omdat het aantal nieuwe werknemers in dit segment ontoereikend is om degenen die met pensioen gaan te vervangen. Daarom vormt de vergrijzing van de arbeidskrachten een grote uitdaging voor de arbeidsmarkt in de binnenvaart van vandaag en morgen.

Daarnaast wordt de apparatuur en technologie aan boord van binnenvaartschepen steeds ingewikkelder. Binnenvaartondernemingen zijn dus op zoek naar meer gespecialiseerde en beter gekwalificeerde bemanning. Dit betreft bijvoorbeeld de aanvullende kwalificatie-eisen voor bemanningsleden van binnenvaartschepen die vloeibaar aardgas (LNG) als brandstof gebruiken, waarvoor de regelgeving tegenwoordig een specifiek kwalificatiecertificaat vereist. Omdat werkgevers uit alle binnenvaartsegmenten hun personeel uit hetzelfde aanbod van kandidaten aanwerven, is er een tekort aan werknemers met dergelijke competenties.

Personen die niet in de sector werkzaam zijn, zijn zich niet altijd bewust van het hoge niveau van de technologie aan boord van schepen, de kwalificatieniveaus die hiervoor vereist zijn, noch dat talrijke schepen tegenwoordig over een veel modernere accommodatie beschikken.

De tankvaart, met name in West-Europa¹⁸, wordt daarentegen gezien als een segment dat bepaalde voordelen biedt, zoals werkzekerheid, carrièremogelijkheden zowel aan boord als aan land, naast een behoorlijk aantrekkelijk salaris. In lijn met de algemene trend waarbij de taken aan boord van de schepen complexer worden – vooral in de tankvaart – is ook het vervoer van gevaarlijke goederen in de afgelopen tien jaar steeds complexer geworden. Er zijn belangrijke stappen genomen op het gebied van veiligheid en kwaliteit, waardoor men aan meer competenties en kwalificaties moet voldoen om op dit gebied te mogen werken. Een andere interessante ontwikkeling betreft de veranderende bedrijfsstructuur van de tankvaartondernemingen. Hier zien we een verschuiving van het traditionele familiebedrijf naar een aandeelhoudersstructuur.

Een aspect dat een grote rol speelt op het gebied van het vrachtvervoer en een langetermijneffect heeft op de economie van en werkgelegenheid in dit segment is bedrijfsopvolging. De vraag hierbij is, hoe te zorgen voor de opvolging van de generaties in vrachtvervoersondernemingen. Zoals reeds is opgemerkt, maken kleine zelfstandige ondernemers rond 80% uit van alle binnenvaartondernemingen in West-Europa. Bij een overdracht van de activiteiten binnen deze familiebedrijven komen ook economische en sociale aspecten om de hoek kijken. Bedrijfsoverdracht in de binnenvaart wordt rechtstreeks beïnvloed door een aantal factoren, met name:

- economische factoren: ontwikkeling van de vraag en economische vooruitzichten voor een bepaald marktsegment, algemene economische randvoorwaarden, enz.;
- arbeids- en sociale factoren: leeftijdsstructuur van een bepaald segment, arbeidsomstandigheden, een goed evenwicht tussen werk en privéleven, voorafgaande kennis van het betrokken segment, enz.;
- factoren bedrijf en activa: kenmerken van het bedrijf zoals de grootte en winstgevendheid ervan, de betrokken type activa en de technische eigenschappen (oud of modern schip, groot of klein, groen of vervuilend), financieringsvoorwaarden voor investeringen.

Voor dit hoofdstuk zijn er gesprekken gevoerd met deskundigen uit de banksector om een beter zicht te krijgen op de factoren die bij de bedrijfsopvolging in de binnenvaart meewegen. De belangrijkste conclusies die op grond hiervan getrokken kunnen worden, zijn de volgende:

- De marktomstandigheden van de drogeladingvaart zijn voor de bedrijfsopvolging moeilijker dan die van de tank-of containervaart die betere economische randvoorwaarden bieden.
- Of het schip al dan niet modern is en of er al geïnvesteerd is in “vergroening” blijken factoren te zijn die van doorslaggevend belang zijn voor een bedrijfsopvolging.

¹⁸ Informatie verzameld door middel van een interview met de directeur van CITBO, de heer Alain Devos.

- Sociale factoren en arbeidsomstandigheden gaan steeds zwaarder wegen. Zo staan jonge ondernemers niet echt te trappelen om een bestaand bedrijf over te nemen als dit gepaard gaat met een hoge werkdruk en de economische vooruitzichten voor het marktsegment niet erg rooskleurig zijn of als er nog grote investeringen in technisch apparatuur voor het schip nodig zijn. Dit geldt voor bijna alle kleinere ondernemingen oftewel zelfstandige binnenschippers die vaak gedurende langere tijd van huis zijn en misschien zelfs niet erg veel verdienen, wat het geheel er niet aantrekkelijker op maakt.
- Over het algemeen kan worden aangenomen dat een groot deel van de jongere generatie liever het weekend thuis wil zijn en ten opzichte van de generatie van hun ouders de voorkeur geeft aan een baan aan land met vaste werk- en rusttijden.
- Coöperaties (die vooral in de drogeladingvaart te vinden zijn) worden gezien als een doeltreffend instrument om de continuïteit van een bedrijf te garanderen. Op deze manier krijgen scheepseigenaren en exploitanten de kans om onder betere sociale, logistieke en economische omstandigheden het bedrijf over te nemen.
- Verticale integratie wordt ook gezien als een belangrijke doelstelling voor de toekomst van de binnenvaart, wat de bedrijfsopvolging zou vergemakkelijken.

Infobox: Verticale integratie in de logistieke keten

Verticale integratie in de logistieke ketens – en met name in de binnenvaart – zou diverse vormen kunnen aannemen. Dit betekent meestal dat een binnenvaartonderneming niet alleen goederen van A naar B vervoert, zonder invloed te hebben op de achterwaartse en voorwaartse fasen van de logistieke keten. In het geval van een verticale achterwaartse integratie zou er sprake zijn van een binnenvaartonderneming die ook het voorgaand vrachtvervoerproces overneemt dat zeer vaak door andere (grotere) logistieke bedrijven wordt uitgevoerd. Deze expediteurs onderhandelen over de volumes en vrachtprijzen met grote klanten in de chemische en petrochemische industrie, voedingsmiddelenindustrie of staalnijverheid.

Als binnenvaartondernemingen door verticale achterwaartse integratie deze rol op zich zouden nemen, zouden zij meer invloed kunnen uitoefenen op de vrachtprijzen. Een verticale voorwaartse integratie zou inhouden dat de binnenvaartondernemingen ook verantwoordelijk zouden zijn voor de marketing en verkoop van de producten die zij vervoeren, door bijvoorbeeld eigenaar te zijn van handels- of marketingbedrijven. Dit zou hen meer inzicht geven in de ontwikkeling van de vraag op de markt voor de producten die zij vervoeren. *Bron: CCR*

Hieronder volgt een overzicht van de standpunten van de deskundigen over bedrijfsopvolging in de binnenvaart.

ING Bank

Gesprekspartners: dhr. Rico Luman, Sectoreconoom Transport, Logistiek, Chemie; dhr. Arthur de Bot, Relationship Manager Transport en Logistiek

Bedrijfsopvolging moet worden gezien in de context van de economische ontwikkelingen van de binnenvaartsector. In de jaren na de financiële crisis van 2008/2009 steeg het aantal faillissementen. De banken hebben geprobeerd de ondernemingen te helpen door uitstel van betaling te geven, zodat de ondernemingen hun activiteiten in de sector konden voortzetten.

Hoewel er na de financiële crisis sprake was van een herstel, zijn de economische randvoorwaarden op lange termijn de laatste jaren opnieuw verslechterd. Dit is voornamelijk te wijten aan de energietransitie en de uitfasering van steenkolen. Deze structurele verandering heeft met name effect op de hoeveelheden goederen die door de binnenvaart worden vervoerd. In Nederland is de landbouwsector zwaar onder druk komen te staan om de hoge stikstofuitstoot te verminderen. Over het geheel gezien, vormen deze moeilijke economische randvoorwaarden belangrijke struikelblokken voor een bedrijfsoverdracht in de drogelandingvaart. Deze structurele randvoorwaarden maken het niet makkelijk voor jonge ondernemers die in dit segment willen werken een winstgevend bedrijfsplan voor de toekomst op te stellen.

Een ander belangrijk aspect voor bedrijfsopvolging betreft de omvang van het bedrijf. In West-Europa zijn verreweg de meeste binnenvaartondernemingen zeer klein met slechts één schip. Kleine ondernemingen hebben vaker te maken met financiële risico's en worden ernstig beperkt door een verminderde toegang tot leningen, zeker wanneer er investeringen nodig zijn voor de modernisering van de technische installaties. De lange werktijden, ook in het weekend, zijn een belangrijke factor, met name in het geval van kleine zelfstandige binnenschippers. Tegelijkertijd is de verdien capaciteit van eenmansbedrijven beperkt, omdat het schip een beperkt laadvermogen heeft. Al deze omstandigheden kunnen de jongere generatie ervan weerhouden het bedrijf van hun ouders over te nemen. Volgens de bank zijn investeringen in de vergroening van het schip een "triggerpoint" voor bedrijfsopvolging.

De tankvaart wordt gekenmerkt door een andere bedrijfsstructuur. De gemiddelde omvang van de binnenvaartondernemingen in dit segment is groter. Ook telt dit segment meer werknemers dan de drogelandingvaart.

Voor de containervvaart vallen de economische groeivoorzichten ook gunstiger uit dan voor het vervoer van droge lading. Het containervervoer met vaste lijndiensten (24-uurs service) maken het gemakkelijker om geld te verdienen en leningen af te lossen. In Nederland laat het nationale containervervoer een opwaartse tendens zien (dit blijkt ook uit de statistische gegevens van Eurostat).

Rabobank

Gesprekspartner: dhr. Marco van Beek, Sectormanager Binnenvaart

Vergelijkbare conclusie worden getrokken over de situatie in de verschillende marktsegmenten. De tankvaart heeft een modernere vloot en de binnenvaartondernemingen in dit segment zijn groter. Dit maakt het aantrekkelijker om een familiebedrijf over te nemen. De vooruitzichten voor het vervoer van chemicaliën zijn positief. Dankzij de gunstige vooruitzichten voor dit segment is een winstgevende toekomst voor de tankvaart verzekerd.

Een mogelijke oplossing voor kleine binnenschippers, ook in de drogelandingvaart, is een coöperatie. Een grotere bedrijfsomvang leidt tot schaalvoordelen en lagere transportkosten. Dit is namelijk belangrijk in de logistieke sector. Grotere ondernemingen of coöperaties kunnen vaak ook meer gewicht in de schaal leggen, waardoor zij beter in staat zijn om over de vrachtprijzen te onderhandelen en een verticale integratie in de gehele leveringsketen tot stand te brengen. Verticale integratie wordt beschouwd als een belangrijk instrument voor de binnenvaart en moet gezien worden als een doelstelling voor de toekomst.

ABN AMRO bank

Gesprekspartner: dhr. Albert Jan Swaart, Sectoreconoom Industrie, Transport en Logistiek

Veel jonge ondernemers die hun eigen bedrijf in de binnenvaart willen starten en bereid zijn risico's te nemen, komen uit een binnenschippersgezin.

Coöperaties (zoals de NPRC¹⁹) kunnen een oplossing zijn om de supply chain te optimaliseren. Een betere planning van de toeleveringsketen heeft ook een positieve invloed op het sociale leven van de binnenschippers. Op die manier wordt het eenvoudiger om transportactiviteiten zodanig te organiseren dat de schepseigenaren in het weekend thuis kunnen zijn. Dit zou bedrijfsopvolging in dat opzicht aantrekkelijker maken, omdat veel jonge ondernemers een gezin willen stichten en weekenden thuis willen doorbrengen.

De binnenvaart heeft al jaren te kampen met grote personeelstekorten. Het is dus belangrijk dat het beroep van binnenschipper voor jongeren ook op sociaal vlak aantrekkelijker wordt.

Ostfriesische Volksbank

Gesprekspartner: dhr. Dieter Schneider, Hoofd Bank für Schifffahrt

Een belangrijke stap voor de oprichting of de opvolging van een binnenvaartonderneming is het opstellen van een gezond ondernemingsplan, waarin ook een vervoersconcept is meegenomen. Vaak nemen verladers ook financieel deel aan de aankoop van een nieuw schip. Daarom is het een voordeel als de jonge ondernemer met dergelijke verladers in contact staat. Zulke samenwerkingen zijn win-winoplossingen, omdat beide partijen erbij gebaat zijn de ontwikkeling van de binnenvaart in goede banen te leiden met moderne schepen. Bij een bedrijfsoverdracht vindt veel overleg plaats tussen banken, de ondernemer en de vrachtonderneming.

Er bestaan verschillende vormen van bedrijfsopvolging. Vaak hebben jonge ondernemers een familieachtergrond in de binnenvaart en zijn al jaren werkzaam op een schip. Omdat zij meer onafhankelijkheid zoeken, zijn zij eerder bereid in een eigen schip te investeren. Aangezien oudere schepen vaak veel meer onderhoud vergen en het moeilijker is om een ouder en kleiner schip met een nieuwe motor uit te rusten, gaat de bedrijfsopvolging vaak gepaard met de aankoop van een nieuw schip. Andere varianten van bedrijfsopvolging zijn ook mogelijk, bv. waarin de zoon van een eigenaar-exploitant het roer van zijn vader overneemt wanneer zijn vader met pensioen gaat.

¹⁹ Zie: <https://nprc.eu/vloot/>. De NPRC telt 120 binnenvaartondernemingen. De vloot bestaat uit tweehonderd schepen die elk jaar dertien miljoen ton lading over de Europese vaarwegen vervoeren. Hiermee is de NPRC de grootste coöperatieve bevrachter in de Europese binnenvaart. De tweehonderd schepen zijn ingedeeld volgens scheepsgrootte waaronder ook kleine schepen met een laadvermogen van minder dan 750 ton. De coöperatie is in alle goederensegmenten actief, van ijzererts en staal tot zand, stenen en grind, alsook granen tot containers.

2. Opleidingen en attractiviteit van een carrière in de binnenvaart

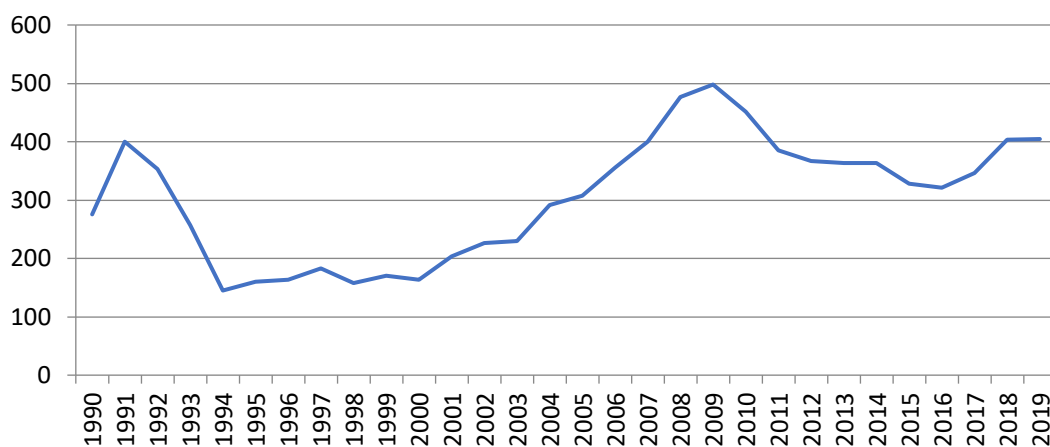
Werknemers spelen een essentiële rol in de ontwikkeling van de binnenvaart. Het is daarom zeer belangrijk dat de binnenvaart voldoende werknemers aantrekt, vooral jonge talenten met ondernemerszin die innovatiegericht denken en werken. Tegenwoordig schort het aan goed opgeleid personeel op leidinggevend niveau. Bovendien is er een tekort aan gekwalificeerde schippers, met name in de tankvaart. Daarnaast is ook de passagiersvaart afhankelijk van de beschikbaarheid van voldoende hooggekwalificeerd personeel om nog verder te kunnen groeien. Om de binnenvaartsector aantrekkelijker te maken is het daarom cruciaal dat opleidingen van hoog niveau worden aangeboden.

Afbeelding 1 toont de ontwikkeling van het aantal lichtmatrozen in de binnenvaart in Duitsland. Na een sterke daling in de jaren negentig heeft er tussen 2000 en 2009 in zekere mate een inhaalslag plaatsgevonden en steeg het aantal lichtmatrozen in de Duitse binnenvaart weer. Zoals in andere sectoren is het aantal lichtmatrozen in de periode tussen 2009 en 2016 teruggelopen, omdat meer jongeren een universitaire opleiding gingen volgen. Ook de economische crisis in de binnenvaartsector speelde een rol.

In de jaren na 2016 heeft het aantal lichtmatrozen echter voor de eerste keer in de afgelopen tien jaar een hoge vlucht genomen. Al met al is de ontwikkeling van het aantal lichtmatrozen sinds 2000 te verklaren door de economische hausse (2000-2008) en recessie (2009-2015), hetgeen een grote weerslag had op de binnenvaartsector. Dit heeft wellicht jongeren ervan weerhouden om in deze sector te gaan werken. De periode 2016 tot 2019 kan misschien niet worden betiteld als een opleving, maar er was wel sprake van herstel van de financiële crisis die de binnenvaartsector in 2009 in haar greep hield.

In 2019 waren er 405 lichtmatrozen, waarvan 27 vrouwelijke lichtmatrozen. De afgelopen jaren is het aantal vrouwelijke lichtmatrozen niet gestegen.

Afbeelding 1: Ontwikkeling van het aantal lichtmatrozen in de binnenvaart in Duitsland



Bron: Duitse Kamer van Koophandel en Industrie (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)

Ondanks de toename in het aantal lichtmatrozen sinds 2016, liep volgens de gegevens van het Duitse federale agentschap voor werkgelegenheid het aantal werknemers²⁰ onder de 25 jaar geleidelijk terug van 10,1% in 2013 naar 7,6% in 2018, alvorens in 2019 opnieuw iets te stijgen, namelijk tot 7,9%.

²⁰ Met werknemers worden werknemers bedoeld die bij een stelsel voor sociale zekerheid zijn aangesloten.

EDINNA²¹ heeft in 2015 onder de eerstejaarsstudenten van de binnenvaartscholen een enquête gehouden. Uit de antwoorden van Nederland, Roemenië, Tsjechië en Servië blijkt dat tussen 2009 en 2015 het aantal nieuwe studenten voor de sector was gestegen. Hoewel niet alle leden van EDINNA de vragenlijst hebben ingevuld voor studenten op operationeel niveau (matroos) en leidinggevend niveau (schipper), hebben scholen met relatief veel studenten gemeld dat er meer steeds meer studenten zijn. Zo steeg het aantal studenten van de schippersopleiding in IJmuiden van 100 in 2009 naar 111 in 2015 en in Rotterdam van 56 (2009) naar 118 (2015). Het Roemeense opleidingsinstituut CERONAV meldde dat er in 2015 221 studenten een opleiding volgden ten opzichte van 164 in 2009, en voor de Tsjechische school steeg het aantal studenten van 32 (2009) naar 41 (2015). De school in Belgrado zag het aantal studenten voor het leidinggevend niveau toenemen en voor het operationeel niveau juist dalen.

Uit de resultaten van een vergelijkbare enquête die in 2020 door de CCR²² is uitgevoerd, blijkt dat deze positieve trend zich pas in 2019 overal heeft kunnen doorzetten. Dit hangt echter nauw samen met het type school (universiteit of opleidingscentrum) en het onderzochte land. Zo is bijvoorbeeld het aantal nieuwe studenten dat zich jaarlijks aanmeldt voor een opleiding aan de Nederlandse binnenvaartscholen teruggevallen van 294 in 2015 tot 268 in 2019. Het aantal ingeschreven studenten in dit land daalde van 890 naar 797. Gedurende die periode melden ook Poolse, Tsjechische, Slowaakse en Franse scholen een daling van het aantal ingeschreven studenten. Op een school in België bleef het aantal studenten min of meer gelijk. Roemenië is het enige land waar tussen 2015 en 2019 een duidelijke stijging van het aantal studenten zichtbaar was.

In het licht van bovengenoemde enquête wordt verwacht dat het personeelstekort in de binnenvaart niet zal worden opgevangen door een toename van het aantal afgestudeerden van de binnenvaartscholen. Uit de resultaten blijkt ook dat de binnenvaart de komende jaren zeker nog een door mannen gedomineerde sector zal blijven, omdat jaarlijks maar een handje vol vrouwen van de binnenvaartscholen in Europa afstuderen. Tussen 2000 en 2019 hebben bijvoorbeeld circa tien vrouwen hun opleiding aan de CERONAV-school voltooid. Ook het Tsjechische opleidingsinstituut Děčín had de laatste tien jaar maar enkele vrouwelijke deelnemers. Maar hoewel het aantal vrouwen dat afstudeert zeer laag blijft in verhouding tot het totale aantal studenten dat elk jaar afstudeert, lijkt het erop dat er tegenwoordig ietwat meer vrouwen afstuderen van binnenvaartscholen dan een paar jaar terug. Het Poolse opleidingscentrum Zespól Szkół Zeglugi Śródladowej heeft een relatief hoog aantal vrouwelijke afgestudeerden (in de periode 2017-2020 was bijna ongeveer de helft van de afgestudeerden een vrouw). Ook het soort opleiding en kwalificatie die de school aanbiedt, is bepalend voor het aantal vrouwen.

De resultaten van het onderzoek geven aan dat de meeste studenten een opleiding volgen aan een binnenvaartschool in eigen land. Dit geldt voor alle binnenvaartscholen in Europa. Daarom zijn de meeste studenten van deze scholen in Nederland Nederlanders en hebben de meeste studenten van binnenvaartscholen in Roemenië de Roemeense nationaliteit. In West-Europa zijn er ook een paar studenten die uit Afrika komen, terwijl in Oost-Europa enkele studenten afkomstig zijn uit Moldavië, Kazachstan of zelfs Vietnam.

Na de studie werkt een groter deel van de studenten die hun opleiding hebben afgerond aan opleidingscentra in Oost-Europa in een ander land, over het algemeen in West-Europa. Zij kiezen ervoor in het buitenland te gaan werken, omdat daar het loonniveau hoger ligt en meer mogelijkheden worden geboden. De lonen in de binnenvaart zijn over het algemeen hoger in West-Europa dan in Oost-Europa (zoals wordt bevestigd door de gegevens in de volgende hoofdstukken van dit rapport). Zo wordt bijvoorbeeld geschat dat 60% van het totaal aantal studenten die een certificaat hebben behaald van het opleidingscentrum CERONAV in Roemenië in het buitenland werkzaam is, met name in Duitsland

²¹ EDINNA is het onderwijsnetwerk van binnenvaartscholen en opleidingsinstituten. Het doel van dit netwerk is een meer gestructureerde samenwerking en een geharmoniseerd stelsel voor het onderwijs, de opleiding en certificering van binnenvaartpersoneel tot stand te brengen om ervoor te zorgen dat boordpersoneel een kwalitatief hoogwaardige opleiding kunnen volgen. Zie: <https://www.edinna.eu/> (23 november 2020)

²² Niet alle binnenvaartscholen hebben geantwoord. Als gevolg van de COVID-19-uitbraak verliep het vergaren van de gegevens van alle betrokken binnenvaartscholen uiterst moeizaam. Tijdens de lockdown waren niet alle databanken van de scholen toegankelijk aangezien we ons in een grote gezondheidscrisis bevinden. Ondanks deze beperkingen laten de resultaten van deze enquête toch relevante inzichten en tendensen zien in het onderwijs voor de binnenvaart en de aantrekkelijkheid van de sector.

of Nederland. De overgebleven 40% werkt in Roemenië, voornamelijk voor binnenvaartondernemingen of bij rivier- en havenautoriteiten. De *High School of Ship Transport and Industrial Crafts* in de Tsjechische Republiek komt tot een soortgelijke schatting. Hetzelfde geldt voor de studenten die een kwalificatiecertificaat hebben van het Poolse opleidingscentrum Zespól. Dit wordt ook bevestigd door de kwantitatieve cijfers in de volgende hoofdstukken, waaruit duidelijk blijkt dat de migratie van werknemers in de binnenvaart van oost naar west gaat, vaak getriggerd door het vooruitzicht van hogere lonen.

De beroepskeuze van studenten met een certificaat van het opleidingscentrum CERONAV sluit zeer goed aan op de behoeften in de sector (rond 95% van de studenten die een kwalificatiecertificaat hebben behaald, treden in dienst bij een onderneming in Roemenië of in het buitenland). Een vergelijkbare situatie is te zien bij het Tsjechische opleidingsinstituut. Hoewel het waar is dat de meeste Tsjechische en Roemeense afgestudeerden voor een loopbaan in de binnenvaart kiezen, is het niet per se zo voor wie in Polen afstudeert. Ook voor universiteiten die bachelor- of masteropleidingen aanbieden, zoals de universiteit van Žilina in Slowakije of de *Volga State University of Water Transport* in Rusland, ligt de situatie anders. Na het behalen van hun diploma werkt respectievelijk 19% en 2-3% van de studenten in het buitenland. De Volga University laat weten dat er na de studie voldoende werk te vinden is. Zo kunnen afgestudeerde studenten kiezen voor een zekere en aantrekkelijke baan in eigen land, zoals bij de vervoersautoriteiten, het ministerie van verkeer of in het onderwijs of de logistieke sector.

De meeste studenten die afstuderen van binnenvaartscholen in Nederland, Duitsland, Frankrijk en België starten een loopbaan in de binnenvaart. Gezien de sterke positie van Nederland en Duitsland in de binnenvaartsector, lijkt het zo te zijn dat een groter deel van de Nederlandse en Duitse gediplomeerden in hun eigen land blijft dan de Franse en Belgische afgestudeerden. Echter, als gevolg van het internationale karakter van de binnenvaart, zullen velen daarvan op een gegeven moment tijdens hun loopbaan op het netwerk van de Europese binnenwateren terug te vinden zijn. Binnen het vrachtvervoer wordt het aantal studenten dat in Nederland afstudeert relatief gelijkmatig over de marktsegmenten verdeeld: 30% in containervaart, 35% in de tankvaart en 30% in de drogeladingvaart.

Over het algemeen verwachten de opleidingsinstituten die aan de enquête deel hebben genomen (de meeste antwoorden zijn van vóór de coronacrisis) dat het aantal student in de komende jaren ongeveer gelijk zal blijven of misschien zelfs zal toenemen. Zo meldt CERONAV dat het aantal personen die belangstelling hebben voor een loopbaan in de binnenvaart elk jaar toeneemt. Daarnaast wordt verwacht dat er in de komende jaren meer vraag zal zijn naar bepaalde kwalificaties, omdat in sommige specifieke segmenten meer gekwalificeerd personeel nodig zal zijn en dus ook meer stagiaires. Ook de Nederlandse scholen voorzien dat het aantal studenten in de komende jaren zal toenemen. De scholen in Tsjechië, Polen, België en Frankrijk verwachten dat het aantal studenten de komende tijd stabiel blijft. Dit hangt ook af van de bereidheid van de overheid om het binnenvaartvervoer te bevorderen en hoe de sector in de toekomst zich zal ontwikkelen. Daar komt nog bij dat in landen met oudere werknemers in de binnenvaart, zoals België en Duitsland, in de toekomst meer banen vrijkomen. Dit zou meer studenten moeten aansporen om voor een carrière in de binnenvaart te kiezen. De universiteit van Žilina in Slowakije is de enige onderwijsinstelling die heeft aangegeven dat het aantal studenten dat een opleiding voor de binnenvaart volgt jaarlijks afneemt. Het aantal studenten voor deze opleiding is dan ook gedaald van veertig naar vijftientig in 2015.

De meeste binnenvaartscholen die hebben meegedaan aan het onderzoek geven aan dat zij betrokken waren bij aanwervingscampagnes. Dergelijke campagnes zijn toegespitst op specifieke kwalificaties en worden opgezet in samenwerking met werkgevers. Via de massa- en sociale media worden dan voorlichtingscampagnes gehouden of infodagen georganiseerd voor scholieren op middelbare scholen. De meeste respondenten vonden dat zulke communicatiecampagnes noodzakelijk zijn, gezien het huidige tekort aan gekwalificeerd personeel in sommige segmenten van de binnenvaartsector. Studenten die van jongs af aan geen direct contact hebben gehad met deze sector, hebben veelal geen weet van de carrièremogelijkheden binnen de binnenvaart. Het merendeel van de werknemers in de binnenvaart heeft vaak een gezinslid dat in deze sector werkzaam is of was. Het doel van dergelijke campagnes is dan ook om nieuwe, tevens beter geschoolde studenten aan te trekken en te informeren over de carrièremogelijkheden in de binnenvaart.

3. Overzicht van de arbeidsmarkt in de Europese binnenvaart

De gegevens van de structurele bedrijfsstatistieken (SBS) van Eurostat zijn misschien wel het meest geschikt voor een vergelijking tussen de gegevens van de werkgelegenheid per segment voor de verschillende Europese landen. Er blijven echter kleine verschillen in de wijze waarop de inzameling van de gegevens in de landen is uitgevoerd, bijvoorbeeld als gevolg van een andere tellingsmethode voor buitenlandse vestigingen van plaatselijke ondernemingen, en omgekeerd. De SBS-gegevens van Eurostat zijn gebaseerd op administratieve gegevens en door de nationale bureaus voor de statistiek vergaard volgens de gezamenlijk overeengekomen regels. De gegevens zijn beschikbaar voor de NACE-rubrieken (de statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap). Voor de binnenvaart zijn er met name twee categorieën van belang, namelijk “binnenvaart, personenvervoer” (NACE-rubriek 50.3) en “binnenvaart, goederenvervoer” (NACE-rubriek 50.4). Het is belangrijk hierbij op te merken dat het bij deze NACE-rubrieken gaat om het werk dat aan boord van schepen wordt verricht en niet om het laden en lossen in de havens en de exploitatie van vervoersinfrastructuur (enige informatie over havenarbeiders is echter opgenomen aan het eind van dit hoofdstuk). De cijfers die in dit hoofdstuk worden genoemd voor het aantal banen dat de hele binnenvaartsector biedt, mogen dus niet als volledige cijfers worden beschouwd. Indien men zich alleen zou baseren op deze gegevens, zou het werkelijke belang van de binnenvaart worden onderschat.

Het gebruik van de SBS-gegevens van Eurostat op ondernemingsniveau heeft echter als nadeel dat de personen die werkzaam zijn voor bedrijven met andere primaire activiteiten dan de binnenvaart niet noodzakelijkerwijze worden meegeteld als werkzaam in de binnenvaart, zelfs niet als zij daadwerkelijk aan boord van binnenvaartschepen werken. Dit betreft met name werknemers die als uitzendkracht in dienst zijn. Hoewel zij in de binnenvaart aan boord van schepen werken, worden zij toch gezien als uitzendkracht en daarom meegeteld in een andere NACE-rubriek. Het gevolg is dat het aantal in de binnenvaart werkzame personen te laag wordt ingeschat.

Een ander probleem met de SBS-gegevens van Eurostat is dat de datasets voor veel landen onvolledig zijn. Terwijl voor Duitsland, Nederland, Roemenië, Polen en Slowakije alle of bijna alle relevante gegevens beschikbaar zijn, zijn voor sommige jaren de gegevens die essentieel zijn voor dit rapport niet beschikbaar, zoals het aantal werkzame personen²³ of werknemers in bepaalde relevante binnenvaartlanden zoals België, Oostenrijk, Zwitserland, Frankrijk en Bulgarije.

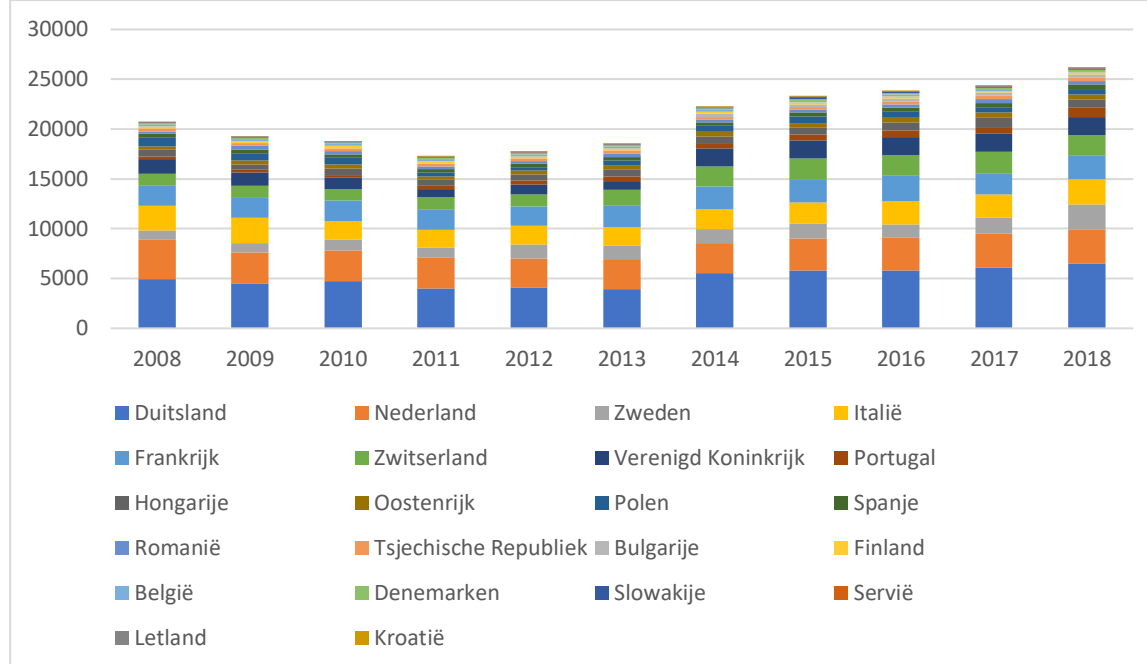
Toch heeft het verzamelen van gegevens die afkomstig zijn van de ondernemingen ook een duidelijk voordeel, omdat hierdoor dubbeltellingen worden voorkomen. Door het multinationale karakter van de Europese binnenvaart kan het gebeuren dat de werknemers op de werkplek worden geteld in plaats van bij de ondernemingen waar zij tewerkgesteld zijn.

Volgens de statistieken van Eurostat met betrekking tot de ondernemingsstructuren bedroeg het totale aantal werkzame personen in het goederen- en passagiersvervoer over de Europese binnenwateren in 2018 circa 48.266, van wie ongeveer 53% in de passagiersvaart werkt en de overige 47% in het vrachtvervoer. Sinds 2011 is het aantal werkzame personen in de passagiersvaart gestaag toegenomen.

Duidelijk is dat Duitsland het land met de grootste werkgelegenheid in het passagiersvervoer is. Nederland is daarentegen de onbetwiste koploper in het vrachtvervoer. In de passagiersvaart spelen ook Nederland, Zweden, Italië, Frankrijk en Zwitserland een grote rol. In het goederenvervoer wordt Nederland op de voet gevolgd door andere landen zoals Duitsland, Frankrijk, Roemenië en Servië.

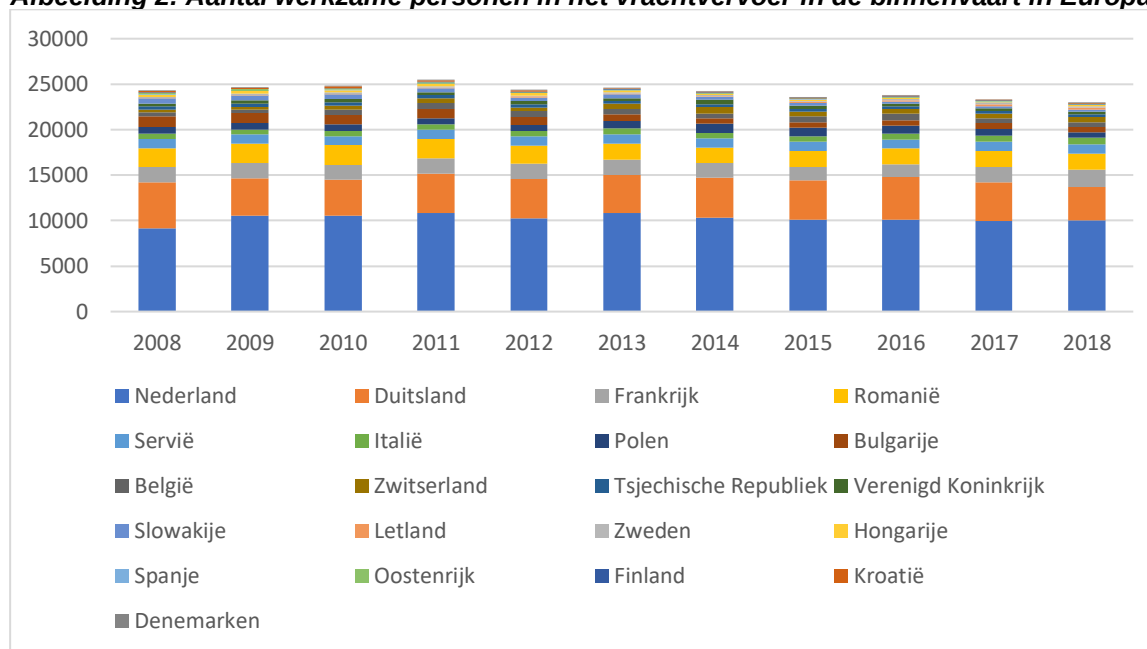
²³ Werkzame personen zijn zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en werknemers.

Afbeelding 1: Aantal werkzame personen in het passagiersvervoer in de binnenvaart in Europa*



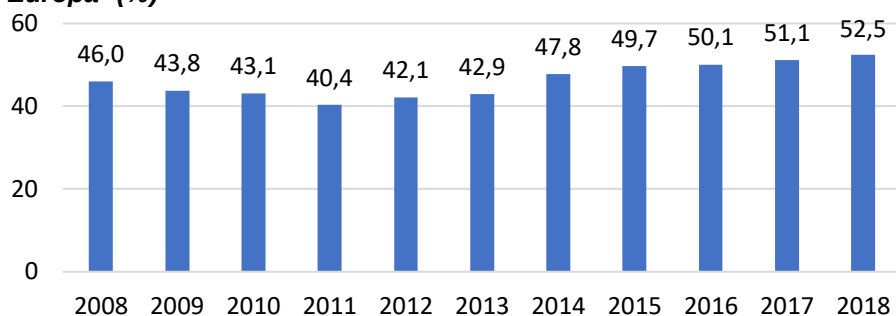
Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). *Ontbrekende waarden worden berekend door middel van lineaire extrapolatie.

Afbeelding 2: Aantal werkzame personen in het vrachtvervoer in de binnenvaart in Europa*



Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). *Ontbrekende waarden worden berekend door middel van lineaire extrapolatie.

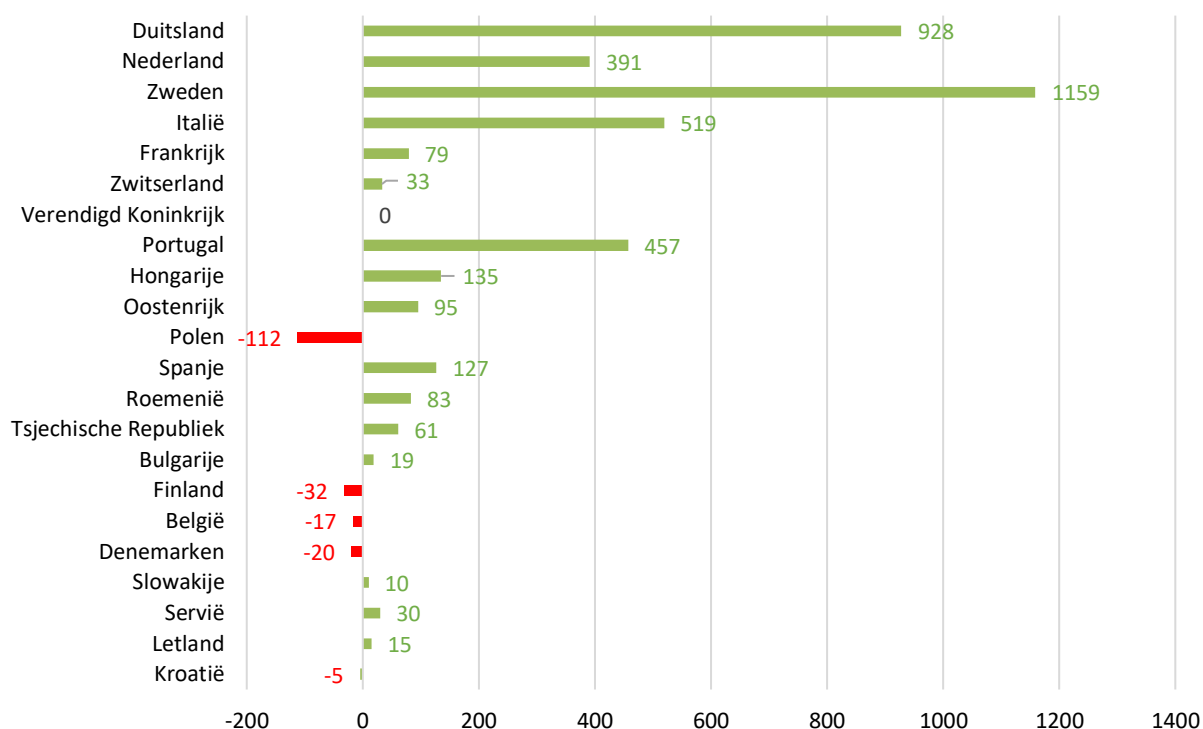
Afbeelding 3: Aandeel van het passagiersvervoer in de werkgelegenheid in de binnenvaart in Europa* (%)



Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). * Ontbrekende cijfers per land voor werkgelegenheid worden berekend door middel van lineaire extrapolatie. * EU-27 plus het Verenigd Koninkrijk, Zwitserland en Servië.

Tussen 2014 en 2018 is het aantal personen dat in de passagiersvaart werkt in bijna alle landen van de Europese Unie gestegen. Alleen Polen, Finland en Kroatië lieten een daling zien.

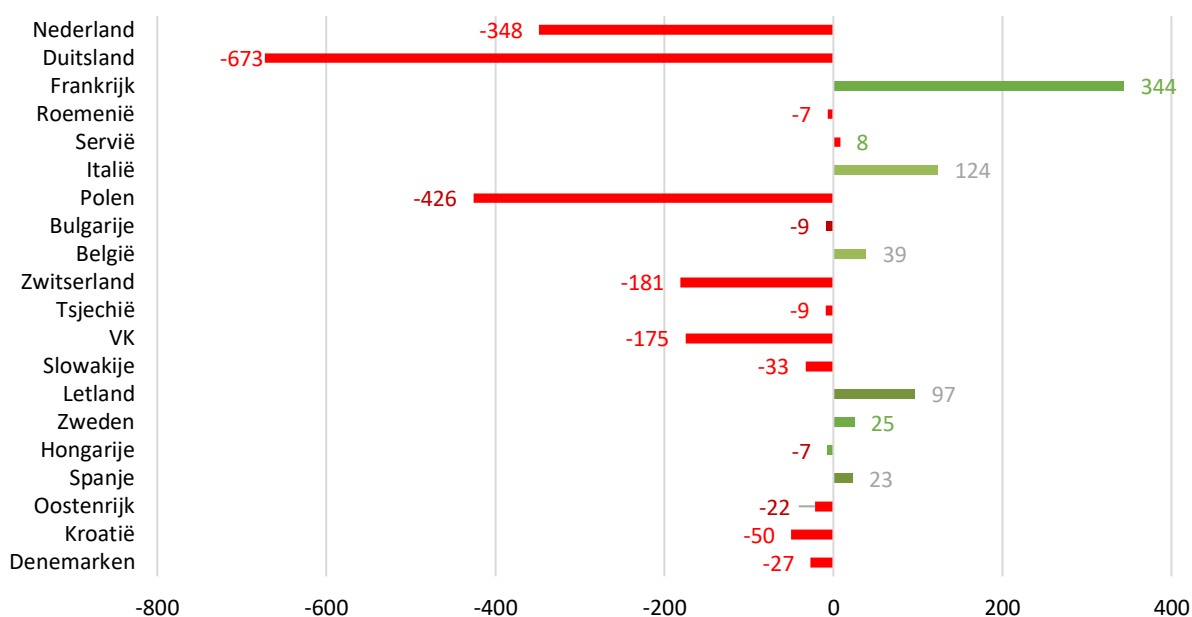
Afbeelding 4: Verschil in het aantal werkzame personen in de passagiersvaart in 2018 ten opzichte van 2014*



Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). * De Finse waarde is voor 2013.

In het vrachtvervoer ziet de situatie van de werkgelegenheid er heel anders uit. In dit segment liep het totale aantal werkzame personen in de Europese Unie terug. Tussen 2014 en 2018 was de krimp het grootst in Duitsland, terwijl in Frankrijk het aantal werkzame personen in het goederenvervoer het sterkst toenam.

Afbeelding 5: Verschil in het aantal werkzame personen in het goederenvervoer in 2018 ten opzichte van 2014

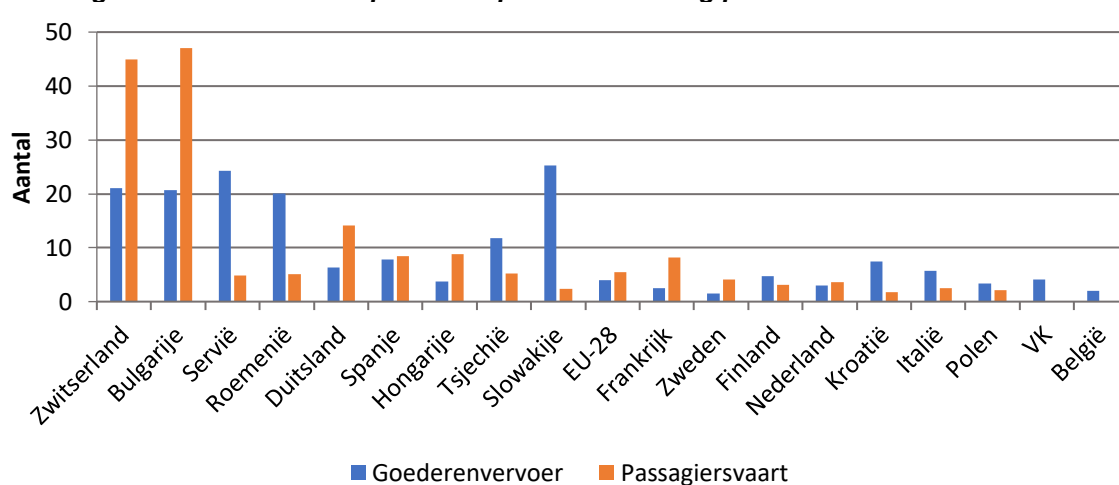


Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2)

Het hoogste gemiddelde aantal werkzame personen per onderneming is te vinden in Zwitserland, omdat de markt hier door grote riviercruisebedrijven (passagiersvaart) en binnenvaartondernemingen (goederenvaart) wordt gedomineerd. In de tankvaart is de gemiddelde omvang van de ondernemingen groter dan die in de drogelandvaart. De Zwitserse marktstructuur staat in schril contrast met de uiterst gefragmenteerde structuur in de meeste andere Rijnsoeverstaten. In Frankrijk, België en Nederland bestaat de markt uit talrijke kleine familiebedrijven die één of twee drogelandschepen bezitten of exploiteren. Duitsland heeft een marktstructuur die daar ergens tussenin ligt en een niet zo zeer versnipperd karakter heeft als in de buurlanden in het westen maar wel meer gefragmenteerd is dan de markt in het zuidelijke buurland Zwitserland.

In de Donaulanden wordt de marktstructuur voor het vrachtvervoer gekenmerkt door ondernemingen die voorheen in handen waren van de staat. Dit verklaart waarom dit segment in het Donaugebied meer grotere ondernemingen telt.

Afbeelding 6: Aantal werkzame personen per onderneming per land in 2017*



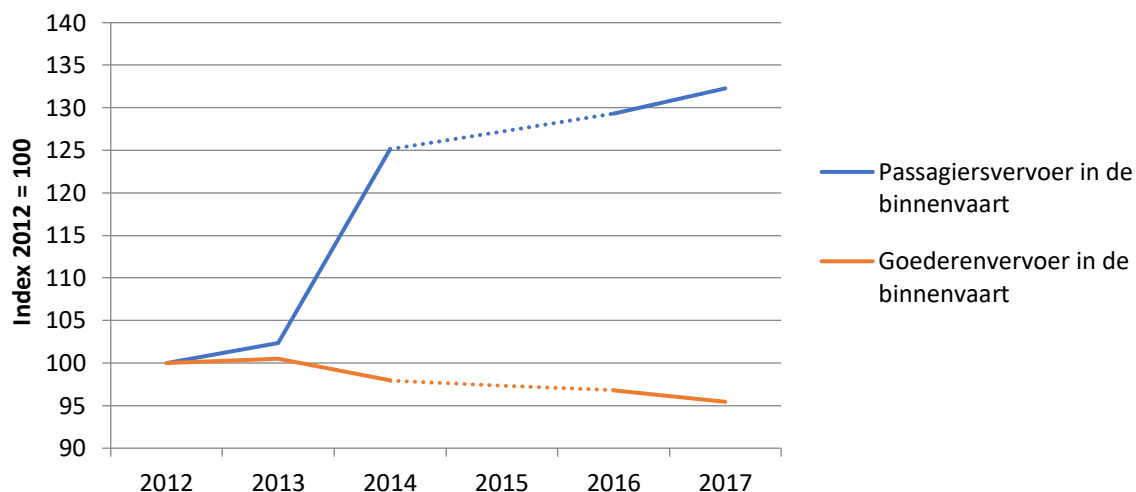
Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). Opmerking: *Goederenvervoer: 2016 voor Bulgarije, 2015 voor Hongarije. * Werkzame personen zijn zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en werknemers.

In de Europese Unie telt een binnenvaartonderneming gemiddeld ongeveer vijf werkzame personen (gemiddelde voor het passagiers- en vrachtvervoer). Dit cijfer wordt voor een groot deel beïnvloed door Duitsland en Nederland waar in 2017 respectievelijk 82% en 97% van de ondernemingen minder dan tien personen in dienst hadden.²⁴

In dit verband is het wellicht zinvol om het verschil tussen het goederenvervoer en de passagiersvaart onder de loep te nemen. Deze segmenten spelen tegenwoordig in de arbeidsmarktdynamiek van bijna alle Europese landen een bijna even grote rol, maar hebben zich de laatste jaren op andere wijze ontwikkeld. Zo kon tussen 2012 en 2018 een daling van het aantal banen in het vrachtvervoer worden vastgesteld, terwijl het aantal banen in het passagiersvervoer in dezelfde periode gestaag is toegenomen.

Naast de sinds 2013 waargenomen forse stijging van het aantal werknemers in de passagiersvaart, is het belangrijk erop te wijzen dat banen in de passagiersvaart steeds minder seizoensgebonden zijn. Hierdoor is het mogelijk een stabielere loopbaan op te bouwen. Dankzij het gebruik van moderne cruiseschepen en nieuwe technologieën, zoals bijvoorbeeld met behulp van een voortstuwing met een hek-rader, alsook een breder scala aan cruisereizen, kan het seizoen voor de passagiersvaart aanzienlijk uitgebreid worden.

Afbeelding 7: Ontwikkeling van de werkgelegenheid in het passagiers- en goederenvervoer in de binnenvaart in de EU-28 (index 2012 = 100) *



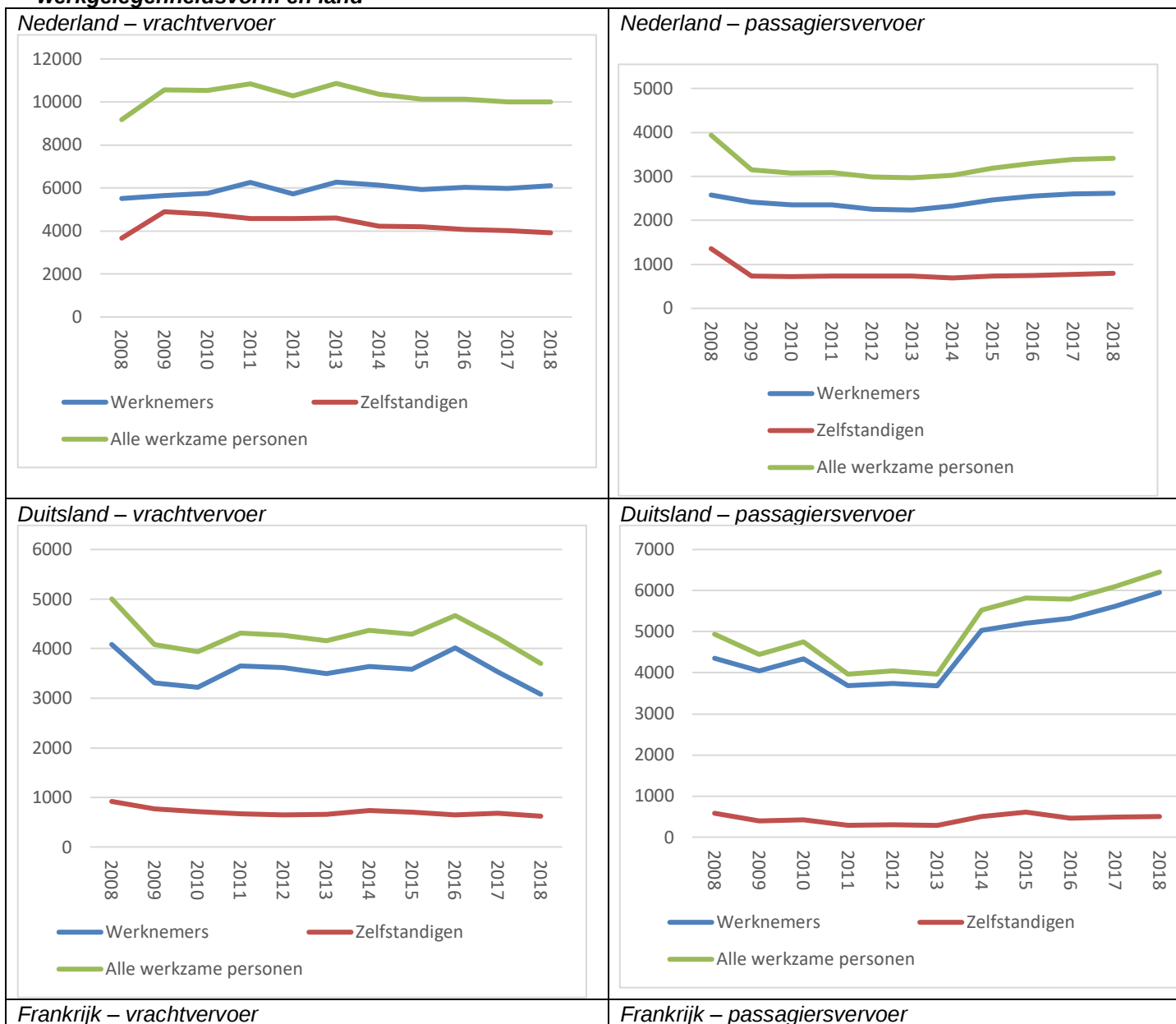
Bron: Eurostat (sbs_na_1a_se_r2). * De ontbrekende waarden voor 2015 worden berekend door middel van lineaire extrapolatie en worden in de grafiek weergegeven met stippellijnen.

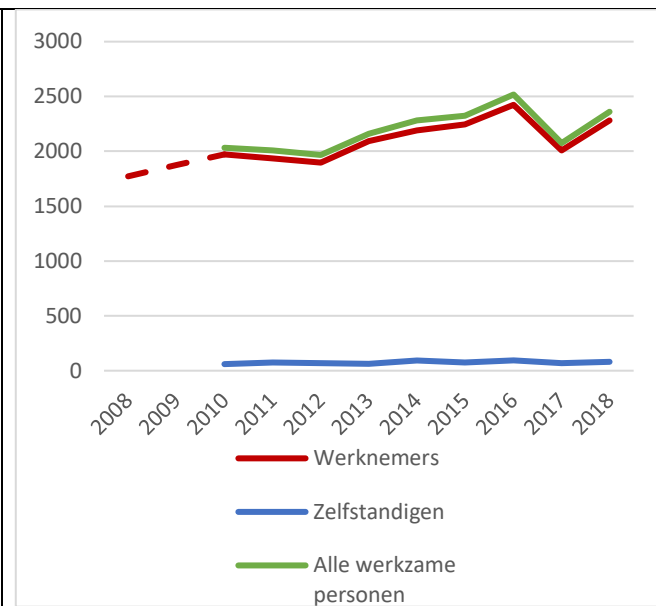
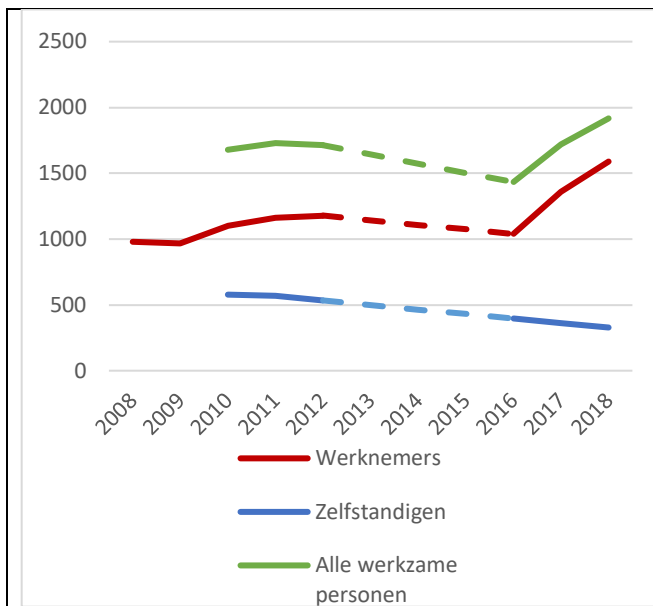
De gegevens van de statistieken van Eurostat op het gebied van de ondernemingsstructuren (SBS) zijn het meest geschikt om de werkgelegenheidscijfers tussen de landen te vergelijken. Helaas hebben nationale instituten vaak gegevens die van de respectieve SBS-gegevens van Eurostat afwijken. Dit is zeer waarschijnlijk het gevolg van verschillen in de methodologie die moeilijk vast te stellen zijn. Terwijl er wel gegevens van Eurostat tot 2018 beschikbaar zijn over het totaal aantal werkzame personen in de binnenvaart per land, zijn afzonderlijke gegevens over werknemers en zelfstandigen (met inbegrip van onbetaalde gezinsleden) op dit moment alleen beschikbaar tot 2017. Bovendien is deze indeling voor Zwitserland voor geen enkel jaar beschikbaar.

Het aandeel zelfstandige binnenvaartondernemers is hoger in West-Europa dan in Oost-Europa waar, afgezien van Polen en het passagiersvervoer in de Tsjechische Republiek en Slowakije, het percentage zeer gering is. Dit laat zich historisch verklaren door het feit dat met een socialistisch economisch systeem zelfstandig ondernemen praktisch onmogelijk was.

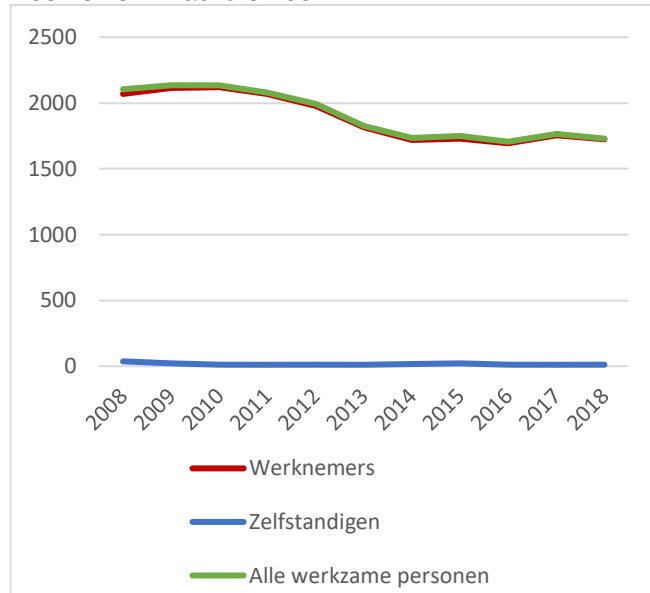
²⁴ Bronnen: destatis en CBS

Afbeelding 8: Ontwikkeling van het aantal werkzame personen in de binnenvaart per werkgelegenheidsvorm en land

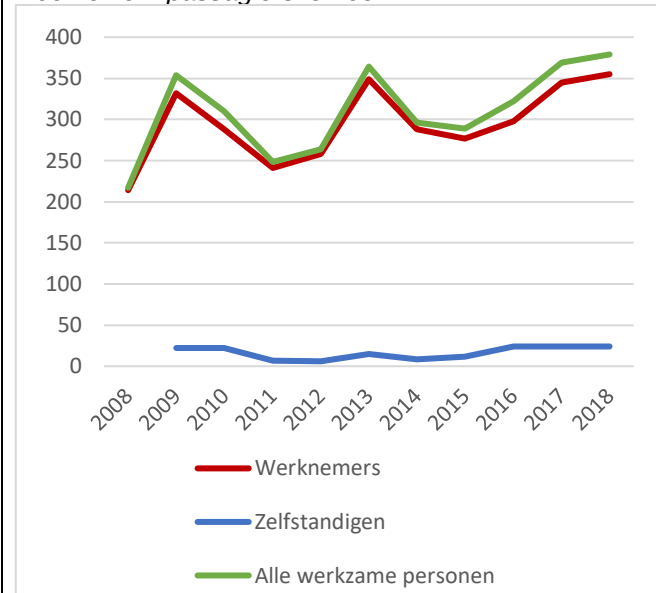




Roemenië – vrachtwervoer

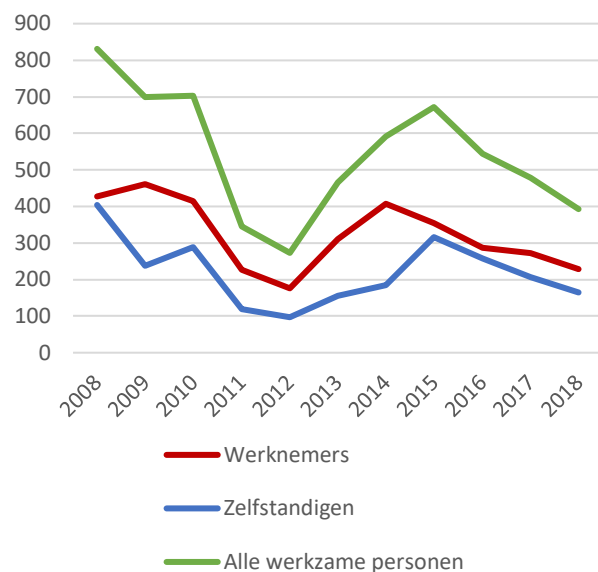
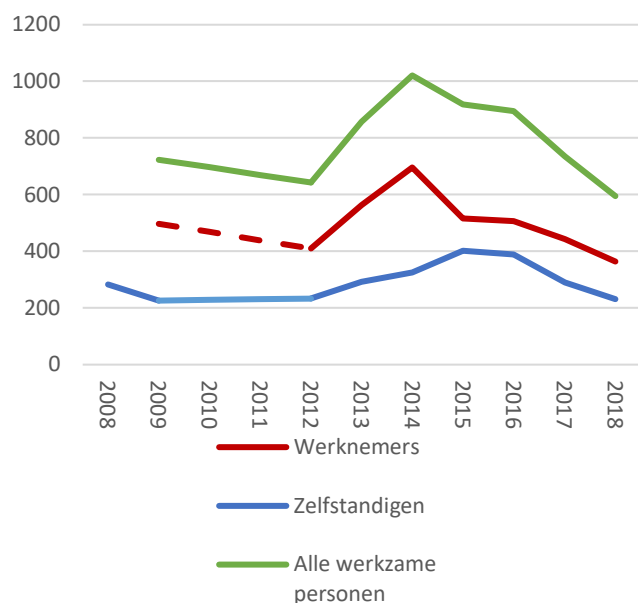


Roemenië – passagiersvervoer

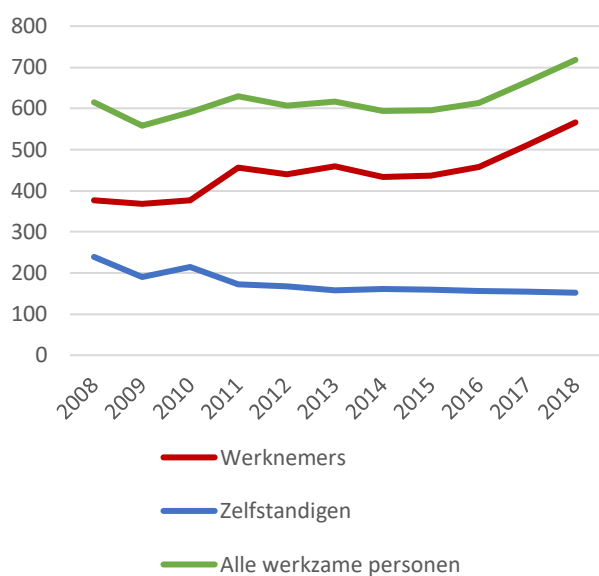


Polen – vrachtwervoer

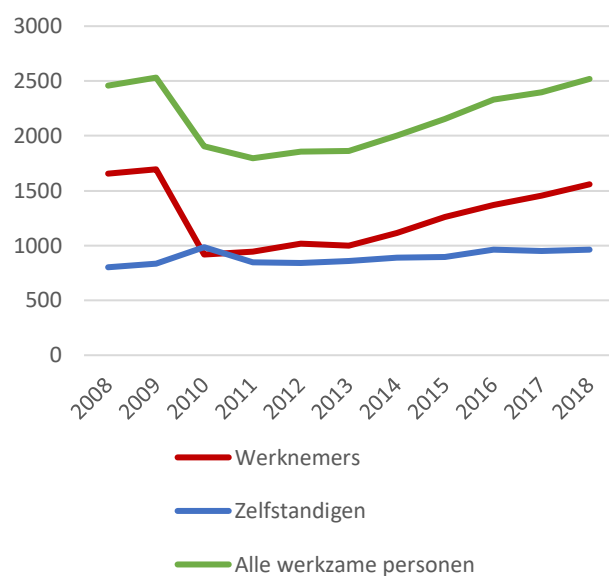
Polen – passagiersvervoer



Italië – vrachtvervoer

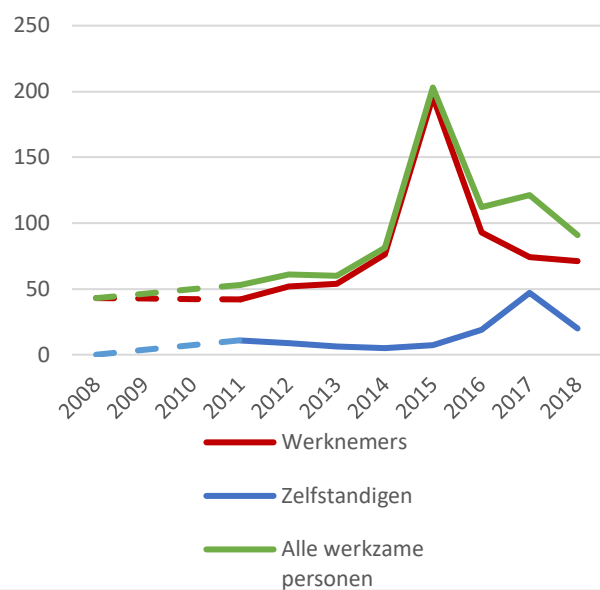
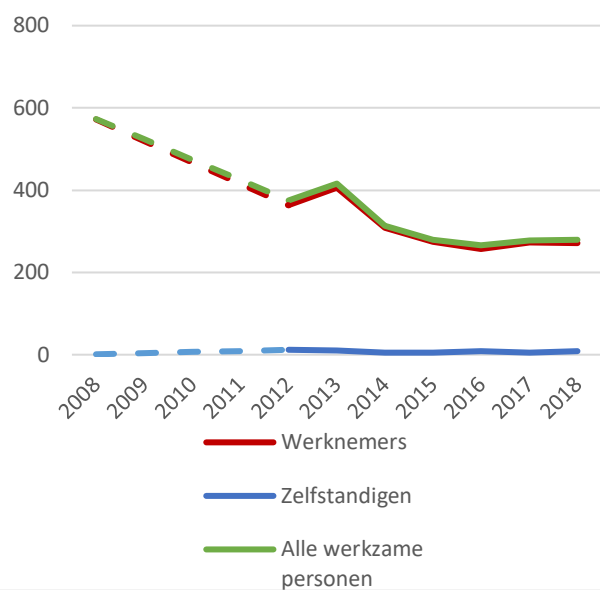


Italië – passagiersvervoer

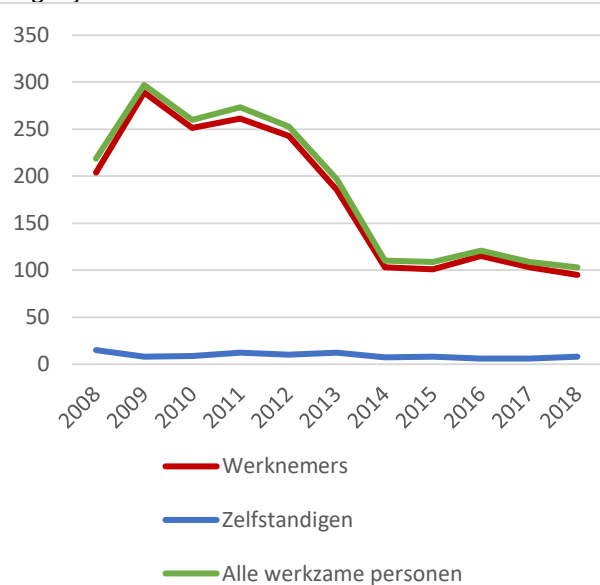


Slowakije – vrachtvervoer

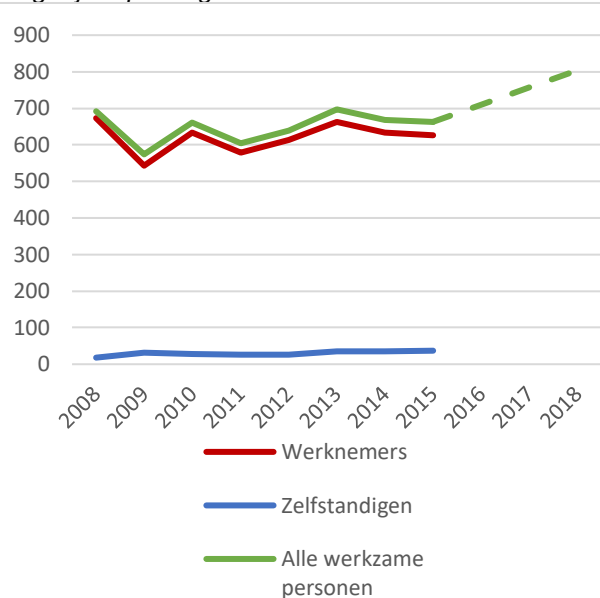
Slowakije – passagiersvervoer



Hongarije – vrachtvervoer

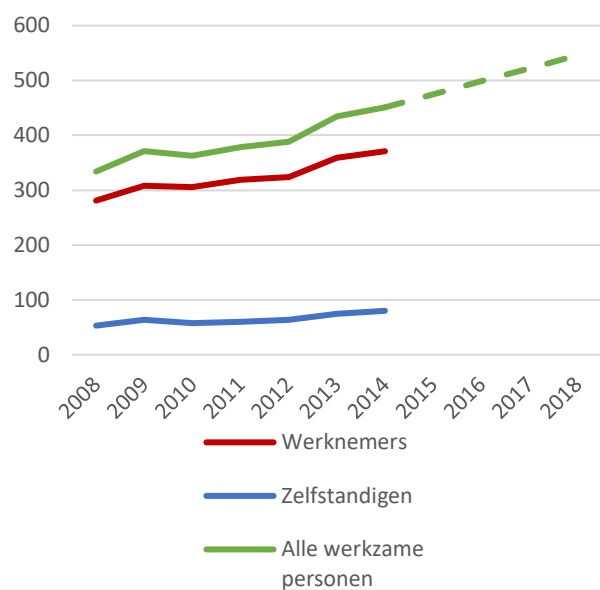
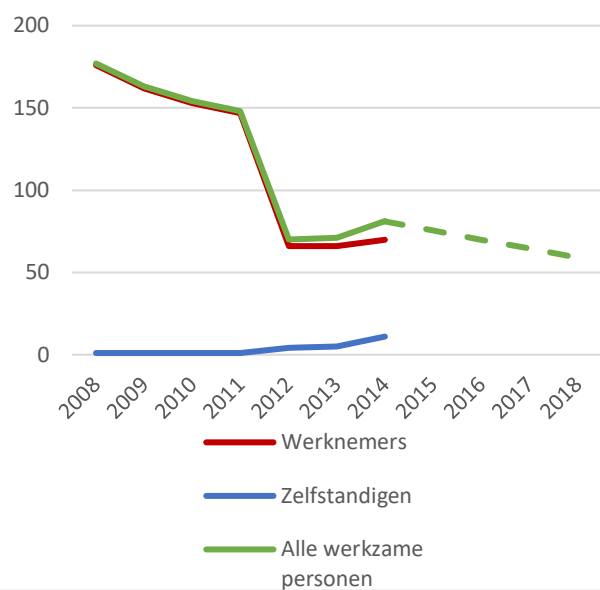


Hongarije – passagiersvervoer

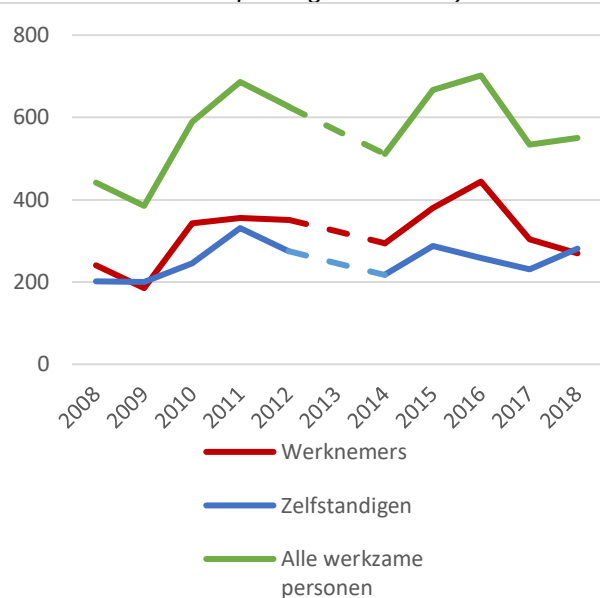


Oostenrijk – vrachtvervoer

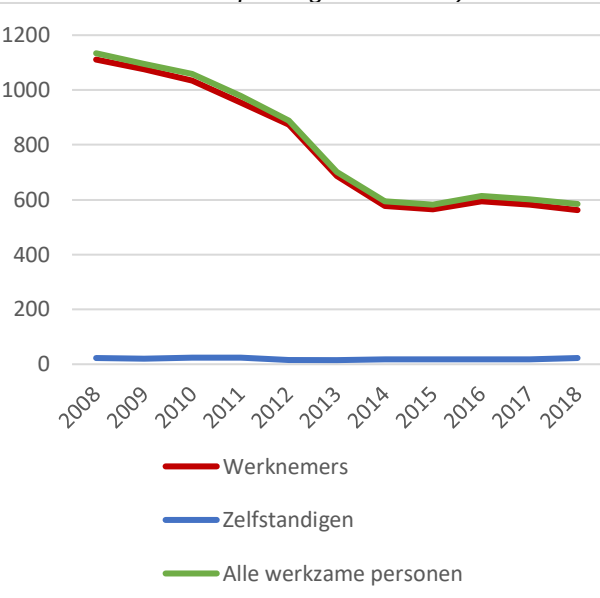
Oostenrijk – passagiersvervoer



België – vrachtwagenvervoer (er waren geen gegevens beschikbaar voor het passagiersvervoer)



Bulgarije – vrachtwagenvervoer (er waren geen gegevens beschikbaar voor het passagiersvervoer)



Tsjechische Republiek – vrachtwagenvervoer (er waren geen gegevens beschikbaar voor het passagiersvervoer)

Kroatië – vrachtwagenvervoer (er waren geen gegevens beschikbaar voor het passagiersvervoer)



Bron: Eurostat SBS, series [sbs_na_1a_se_r2]. * De ontbrekende waarden voor enkele specifieke jaren worden berekend door middel van lineaire extrapolatie en worden in de grafieken weergegeven met stippellijnen.

Raming van het aantal havenarbeiders in de Europese binnenhavens²⁵

Havenarbeiders in binnenhavens zijn niet opgenomen in de gegevens over het totale aantal arbeiders in het vracht- en passagiersvervoer in de binnenvaart die in de SBS-database van Eurostat zijn opgenomen. Het is echter mogelijk om enkele schattingen te verstrekken gebaseerd op twee berekeningsmethoden, zoals hieronder toegelicht.

Volgens een recent onderzoek²⁶ van 2019 zouden de activiteiten in de Duitse binnenhavens (direct of indirect) werk verschaffen aan naar schatting 360.000 personen. Uit een recente Nederlandse studie blijkt dat 64.400 werknemers rechtstreeks tewerkgesteld zijn in de Nederlandse binnenhavens²⁷. Als men uitgaat van het cijfer voor de indirecte werkgelegenheid dat in dit onderzoek werd toegepast, zou het aantal directe en indirecte banen in de Nederlandse binnenhavens bij 103.000 liggen. Dit wil dus zeggen dat de activiteiten in de binnenhavens van deze twee landen een totaal van 463.000 arbeidsplaatsen bieden. Uit het [CCR Jaarrapport 2019](#)²⁸ blijkt dat Nederland en Duitsland samen goed zijn voor 72% van de totale hoeveelheid over de Europese waterwegen vervoerde goederen.

Als deze verhouding als vertrekpunt neemt voor een lineaire interpolatie, kan worden geschat dat de totale bijdrage op het gebied van werkgelegenheid (direct en indirect) in de Europese binnenhavensector bij 643.000 banen zou kunnen liggen.

²⁵ Schatting van de Europese Federatie van Binnenhavens gebaseerd op diverse bronnen

²⁶ Bron: CML Fraunhofer, Untersuchung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der deutschen See- und Binnenhäfen auf Grundlage ihrer Beschäftigungswirkung, blz. 51

²⁷ Bron: UPT Erasmus, Binnenhavenmonitor 2019, Economische betekenis van de binnenhavens in Nederland in 2018

²⁸ Bron: Centrale Commissie voor de Rijnvaart, Europese Binnenvaart Marktobservatie, jaarrapport 2019

4. Een analyse van de arbeidsmarkten in de Europese binnenvaart per land

Dit hoofdstuk bevat meer gedetailleerde analyses van de arbeidsmarkt in de binnenvaart per land, waarbij met name rekening is gehouden met de gegevens van verschillende nationale bronnen zoals de bureaus voor de statistiek, socialezekerheidsinstellingen, ministeries, uitzendbureaus en scheepvaartinstanties. Het was niet mogelijk om alle gegevens over de landen op exact dezelfde wijze te presenteren (dezelfde indicatoren, dezelfde mate van gedetailleerdheid, dezelfde methodologie, enz.). Dit probleem van gebrek aan samenhang tussen de gegevens voor de landen kon niet worden opgelost, omdat de beschikbare gegevens en het soort data per land nu eenmaal sterk verschillen. Bovendien kunnen de cijfers in dit hoofdstuk om meerdere redenen afwijken van de SBS-gegevens van Eurostat. Om te beginnen maken sommige bronnen in dit hoofdstuk gebruik van enquêtegegevens, in tegenstelling tot de SBS-cijfers van Eurostat die op administratieve gegevens zijn gebaseerd. Daarnaast delen enkele bronnen in dit hoofdstuk personen in volgens hun voornaamste beroepsbezigheid, terwijl de cijfers van Eurostat volledig gebaseerd zijn op de NACE-rubrieken. In dit systeem van economische classificatie worden eenheden ingedeeld naar de hoofdactiviteit van het bedrijf.

Bij de vergelijking tussen de aantallen van de verschillende landen in dit hoofdstuk is dus enige voorzichtigheid geboden, aangezien verschillen in de methodologie mogelijk zijn. Maar dit soort vergelijkingen blijven nu eenmaal belangrijk en noodzakelijk om trends te kunnen waarnemen die niet alleen op basis van Eurostat-gegevens kunnen worden vastgesteld. Een andere mogelijke bron van informatie zijn dienstboekjes en kwalificatiecertificaten. Deze bronnen zijn echter niet betrouwbaar als het gaat om gegevens over de werkgelegenheidsstatus op dat moment:

- omdat niet kan worden vastgesteld of de houder van een dienstboekje of kwalificatiecertificaat nog actief is of al met pensioen, en
- een persoon in de databank kan staan met meer dan één dienstboekje of kwalificatiecertificaat, omdat die persoon verschillende functies heeft of regelmatig een vaarbewijs moet vernieuwen.

Volledig betrouwbare dienstboekjes zouden zeer waardevolle instrumenten zijn om de arbeidsmarkt in de binnenvaart statistisch te meten. De goedkeuring van de Gedelegeerde Verordening 2020/473 is al een eerste stap naar een verbetering van de betrouwbaarheid van de gegevens in het dienstboekje.

Nederland

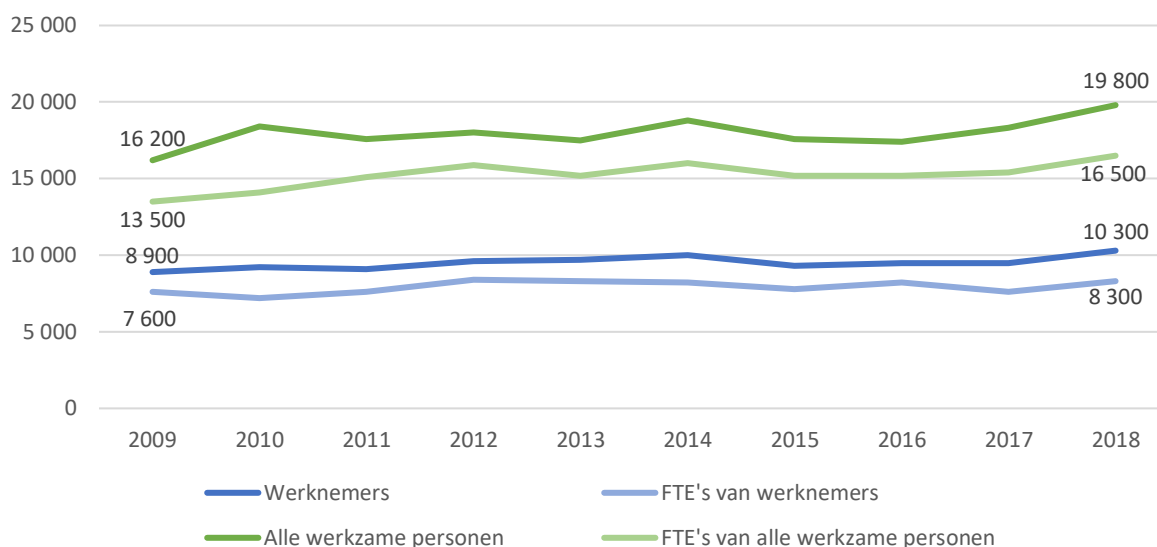
De aantallen werknemers en alle werkzame personen alsook de respectievelijk voltijdse equivalenten (FTE's)²⁹ in de Nederlandse binnenvaart worden weergegeven in afbeeldingen één tot en met vijf³⁰. Deze cijfers zijn afkomstig van onderzoeken op basis van steekproeven van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). In tegenstelling tot Eurostat, valt het in dienst nemen van personen van andere ondernemingen onder de definitie die het CBS hanteert. Hiermee wordt duidelijk waarom de gegevens van het CBS en Eurostat met betrekking tot het aantal personen die werkzaam zijn in de binnenvaart in Nederland zo verschillend zijn. Volgens het CBS waren in 2017 naar schatting ongeveer 3000 werkzame personen in de Nederlandse binnenvaart ingehuurd via buitenlandse bedrijven. Dit aantal kan ook gedetacheerde werknemers in Nederland omvatten.

Volgens de gegevens van het CBS is de werkgelegenheid in de binnenvaart in Nederland in de periode van 2009 tot 2018 gestegen, met name tussen 2017 en 2018. Dit betreft zowel het aantal werkzame personen als gewerkte uren.

²⁹ Eén FTE komt overeen met de werklast van één persoon met een voltijdse standaard arbeidsovereenkomst. Als er bijvoorbeeld in een voltijdse standaard arbeidsovereenkomst veertig uur per week vermeld staat, worden twee personen die ieder twintig uur per week werken samen als één FTE beschouwd.

³⁰ De SBS-gegevens van Eurostat zijn gebaseerd op administratieve gegevens.

Afbeelding 1: Aantal FTE's en werkzame personen in de binnenvaart in Nederland per werkgelegenheidsstatus*

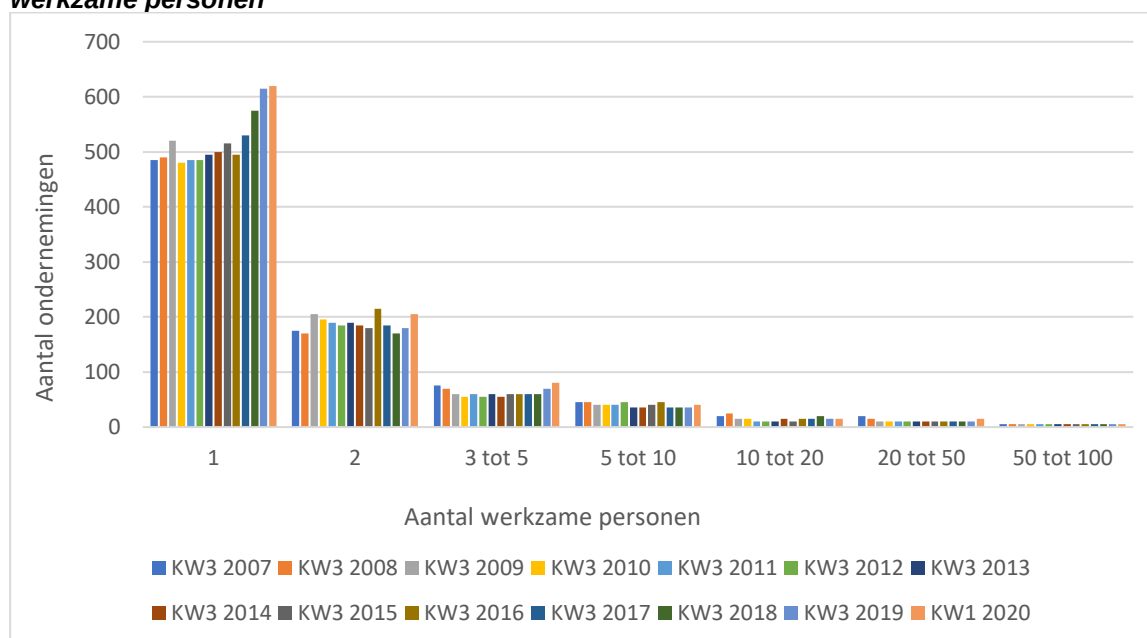


Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). * De gegevens over alle werkzame personen omvatten gegevens over werknemers en zelfstandigen.

Een aantal ondernemingen in de passagiersvaart en het goederenvervoer is nogal klein en heeft maar één of twee personen in dienst. Wat ondernemingen in de passagiersvaart betreft, wordt erop gewezen dat Nederland niet alleen grotere riviercruise-ondernemingen telt, maar ook vele kleinere ondernemingen die actief zijn in het segment dagtochten op rivieren.

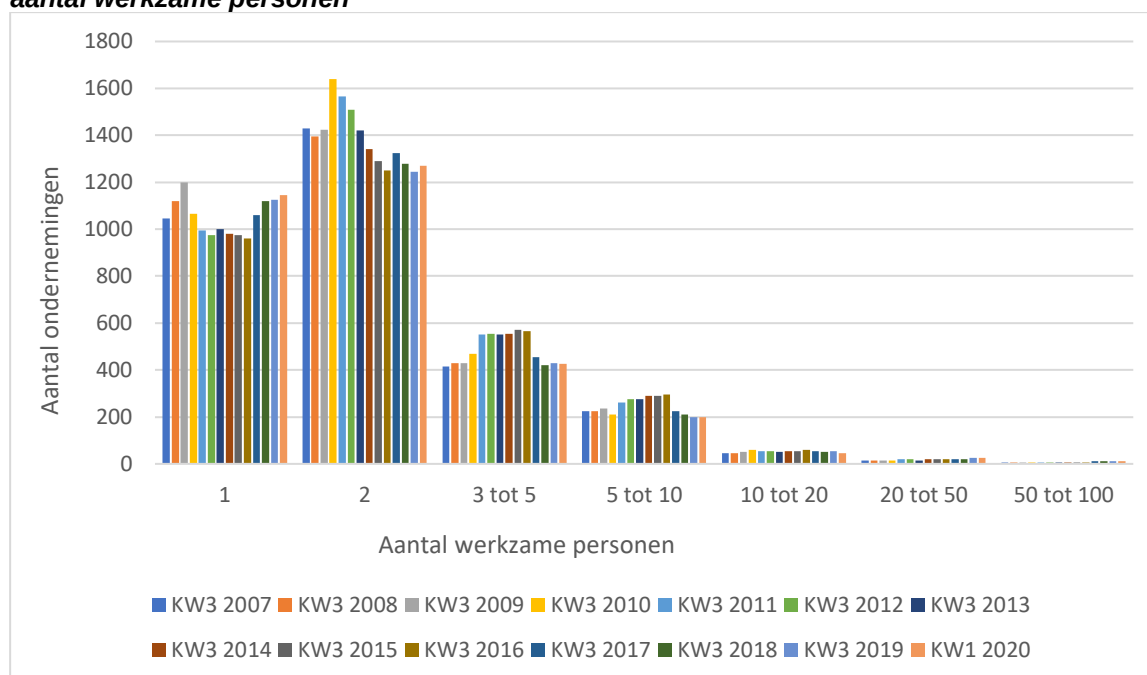
Sinds 2016 valt voor het aantal één- en tweepersoonsbedrijven een positievere trend te zien dan in de jaren daarvoor.

Afbeelding 2: Aantal binnenvaartondernemingen in de passagiersvaart in Nederland naar aantal werkzame personen



Bronnen: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), analyse van de CCR

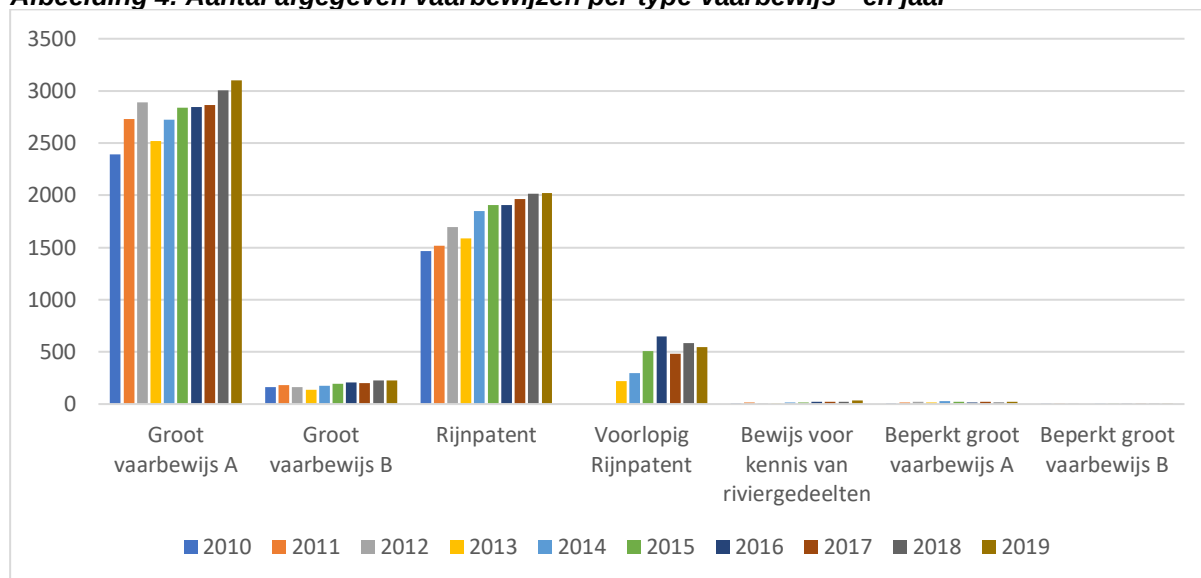
Afbeelding 3: Aantal binnenvaartondernemingen in het goederenvervoer in Nederland naar aantal werkzame personen



Bronnen: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), analyse van de CCR

De vaarbewijzen die vereist zijn om in Nederland met een binnenvaartschip te mogen varen, worden afgegeven door het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). In de afgelopen tien jaar vertoonde het totale aantal afgegeven vaarbewijzen een stijgende lijn.

Afbeelding 4: Aantal afgegeven vaarbewijzen per type vaarbewijs³¹ en jaar*

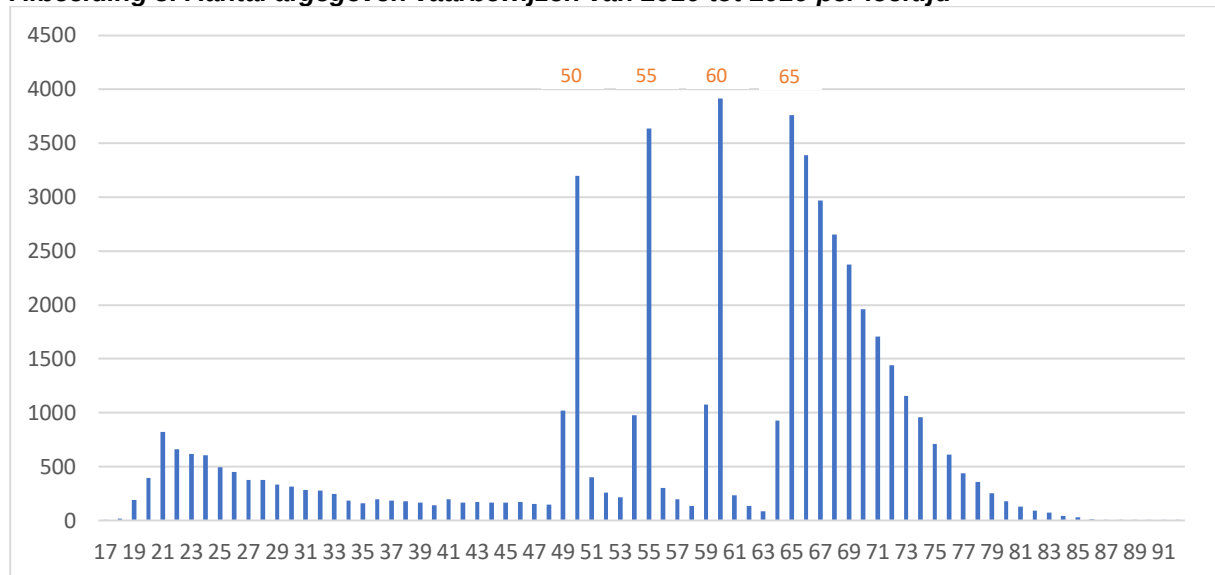


Bronnen: CBR, analyse van de CCR. * Aantallen voor het bewijs voor kennis van riviergedeelten en het beperkt groot vaarbewijs A en B zijn hier niet zichtbaar, omdat er elk jaar maar weinig van dergelijke bewijzen worden afgegeven (het maximum ligt bij 37).

³¹ Meer informatie over de reikwijdte en verschillen tussen deze vaarbewijzen in het Nederlands is te vinden op de website van het CBR: <https://www.cbr.nl/nl/beroepsexamens/binnenvaart/vaardocumenten-en-patenten.htm>

Hierbij moet wel worden opgemerkt dat alle hier genoemde bewijzen moeten worden vernieuwd wanneer een bepaalde leeftijd wordt bereikt (50, 55, 60, 65 en vanaf 65 jaarlijks). Dit brengt met zich mee dat de schommelingen in het aantal bewijzen die de laatste tijd zijn afgegeven eerder de leeftijdsstructuur van de schippers weerspiegelt dan de daadwerkelijke veranderingen in het aantal schippers. Dit verklaart waarom de SBS-cijfers van Eurostat op een lichte daling van het aantal afgegeven certificaten duiden, terwijl het aantal juist toeneemt. Het is duidelijk te zien dat in de laatste tien jaar op die leeftijdsgrenzen de meeste vaarbewijzen zijn afgegeven.

Afbeelding 5: Aantal afgegeven vaarbewijzen van 2010 tot 2019 per leeftijd



Bronnen: CBR, analyse van de CCR. De leeftijd waarop men verplicht is het vaarbewijs te verlengen, is aangegeven. Vanaf 65-jarige leeftijd moet het vaarbewijs elk jaar worden vernieuwd.

Duitsland

De statistische gegevens over werknemers in Duitsland zijn verzameld door het Duitse federale agentschap voor werkgelegenheid (*Bundesagentur für Arbeit*). Deze gegevens hebben alleen betrekking op werknemers, niet op zelfstandigen. Uit een eerste vergelijking tussen het vracht- en passagiersvervoer kan worden opgemaakt dat het aantal werknemers in de passagiersvaart is toegenomen. Het vrachtvervoer laat daarentegen een kleine daling zien.

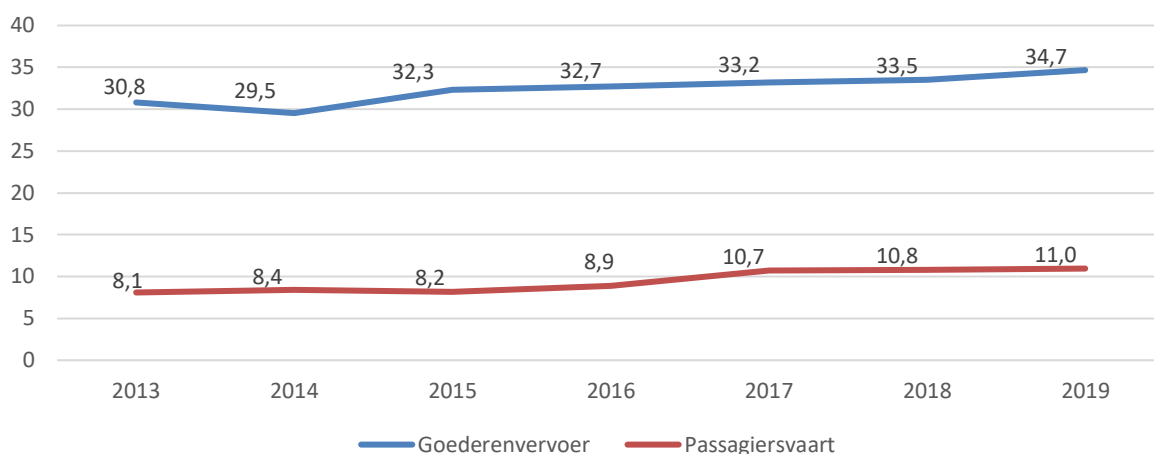
Afbeeldingen 6 en 7: Aantal werknemers in het goederenvervoer (links) en de passagiersvaart (rechts) in de binnenvaart



Bron: Bundesagentur für Arbeit

Het aandeel buitenlandse werknemers in de Duitse binnenvaartvrachtvervoer bedroeg in 2019 34,7%, ten opzichte van slechts 11,0% in de passagiersvaart. In beide segmenten vertoont dit aandeel een opwaartse trend.

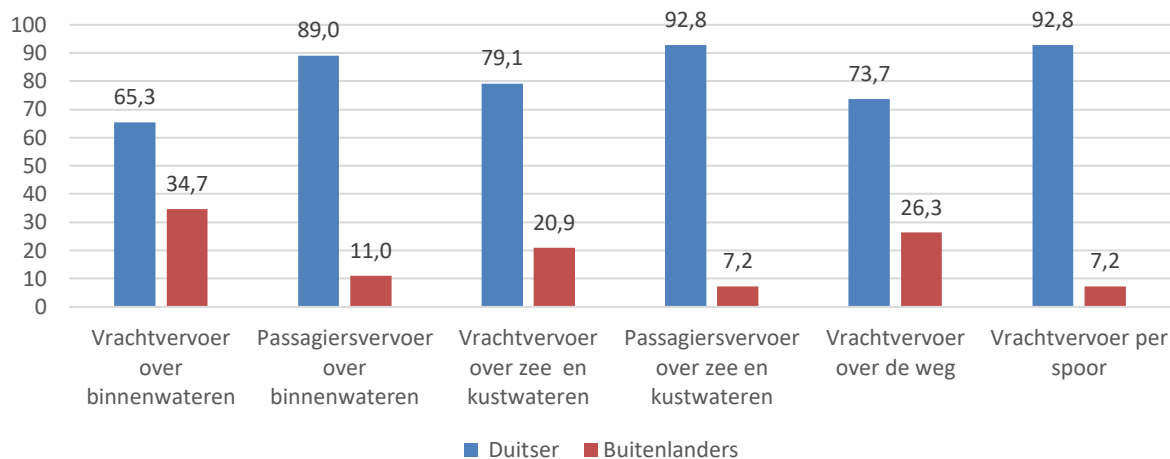
Afbeelding 8: Aandeel van buitenlanders onder alle werknemers in de Duitse binnenvaart (in %)



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Zelfs in vergelijking met andere takken van de transportsector heeft het binnenvaartvrachtvervoer een relatief hoog aandeel van buitenlanders. Dit percentage is veel hoger dan het percentage buitenlandse werknemers in het goederenvervoer over de weg, per spoor en over zee. Dit kan in zekere mate als een indicatie worden beschouwd dat het werken in het binnenvaartvrachtvervoer door de Duitse werknemers niet als aantrekkelijk gezien wordt. De redenen hiervoor zouden samen kunnen hangen met de specifieke kenmerken van het werken aan boord van een schip, als men bijvoorbeeld denkt aan de arbeidstijden en sociale aspecten.

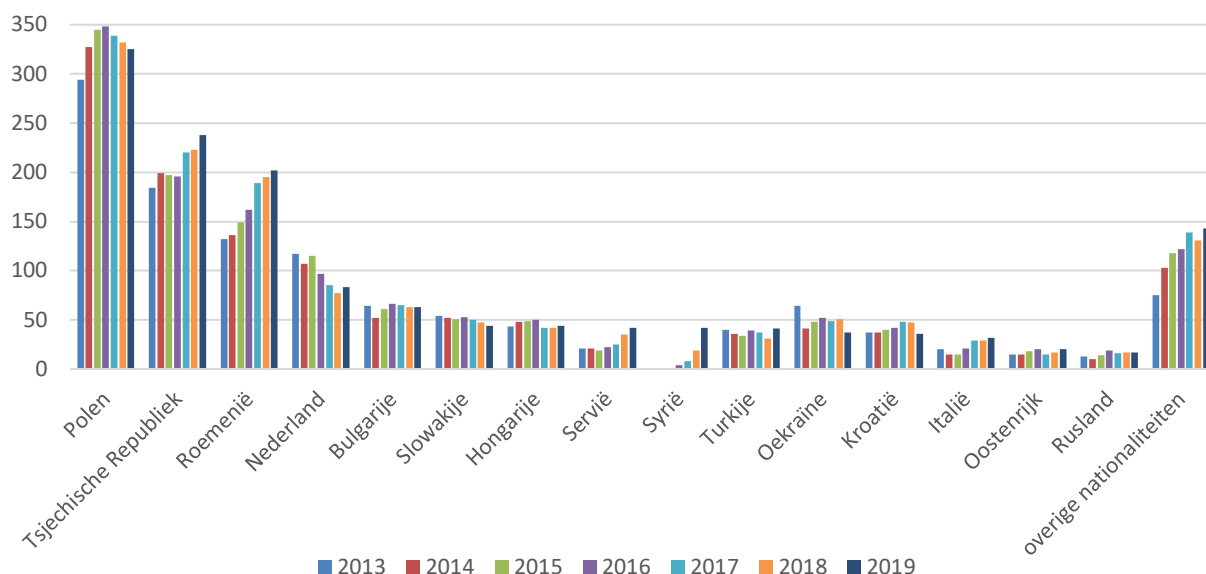
Afbeelding 9: Aandeel van Duitsers en buitenlanders onder werknemers in de Duitse transportsector (in %)



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Polen, de Tsjechische Republiek en Roemenië zijn de drie belangrijkste landen van herkomst van de buitenlanders die in de Duitse binnenvaartsector werken. Tussen 2013 en 2019 nam het aantal Tsjechische en Roemeense werknemers toe. Het aantal Poolse werknemers liet tot 2016 een stijging zien, maar liep vervolgens enigszins terug.

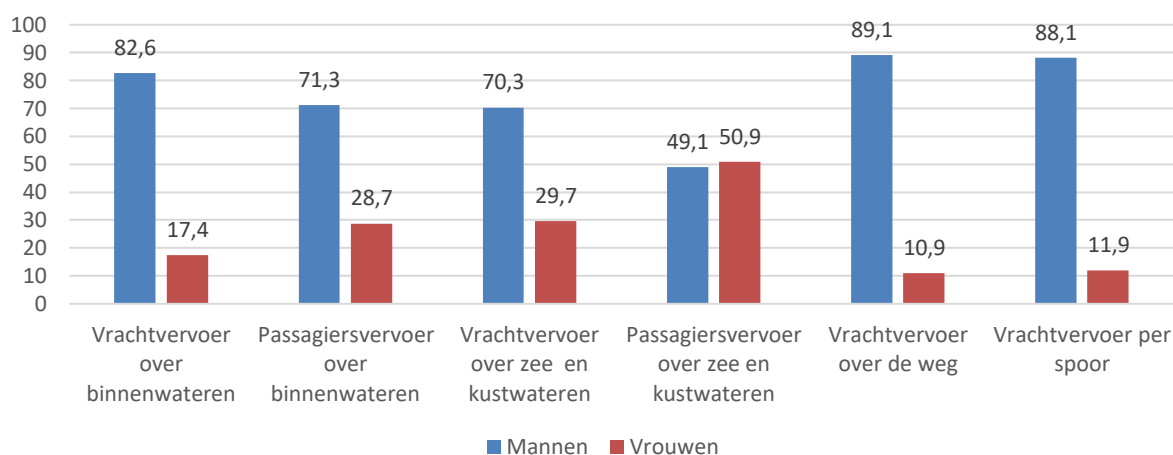
Afbeelding 10: Aantal werknemers met buitenlandse nationaliteit in de Duitse binnenvaartsector per nationaliteit



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR. Gegevens hebben betrekking op zowel het vracht- als passagiersvervoer.

Bij een uitsplitsing naar geslacht blijkt het leeuwendeel van de werknemers in de totale transportsector man te zijn. Een uitzondering hierop vormt het passagiersvervoer over zee en in de kustvaart, waar de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers dichter in de buurt komt van de verdeling die kenmerkend is voor de economie in haar geheel. Bij het passagiersvervoer over de binnenwateren ligt het aandeel vrouwelijke werknemers veel hoger dan bij het binnenvaartvrachtvervoer. Hoogstwaarschijnlijk omdat het boordpersoneel (voor hotel- en horecadiensten) een belangrijk onderdeel is van de passagiersvaart.

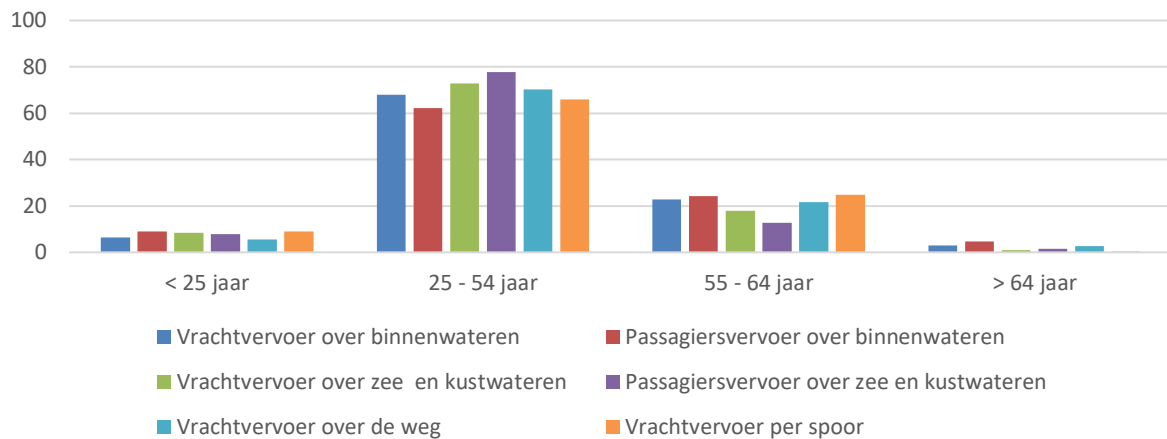
Afbeelding 11: Aandeel van werknemers per geslacht (in %)



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR. Stand per 30 juni 2019.

Als de huidige werknemers in de transportsector naar leeftijd worden ingedeeld, zien we dat er maar weinig verschil bestaat tussen het vracht- en passagiersvervoer in de binnenvaart en de andere vervoerswijzen.

Afbeelding 12: Aandeel van werknemers per leeftijdsgroep (in %)

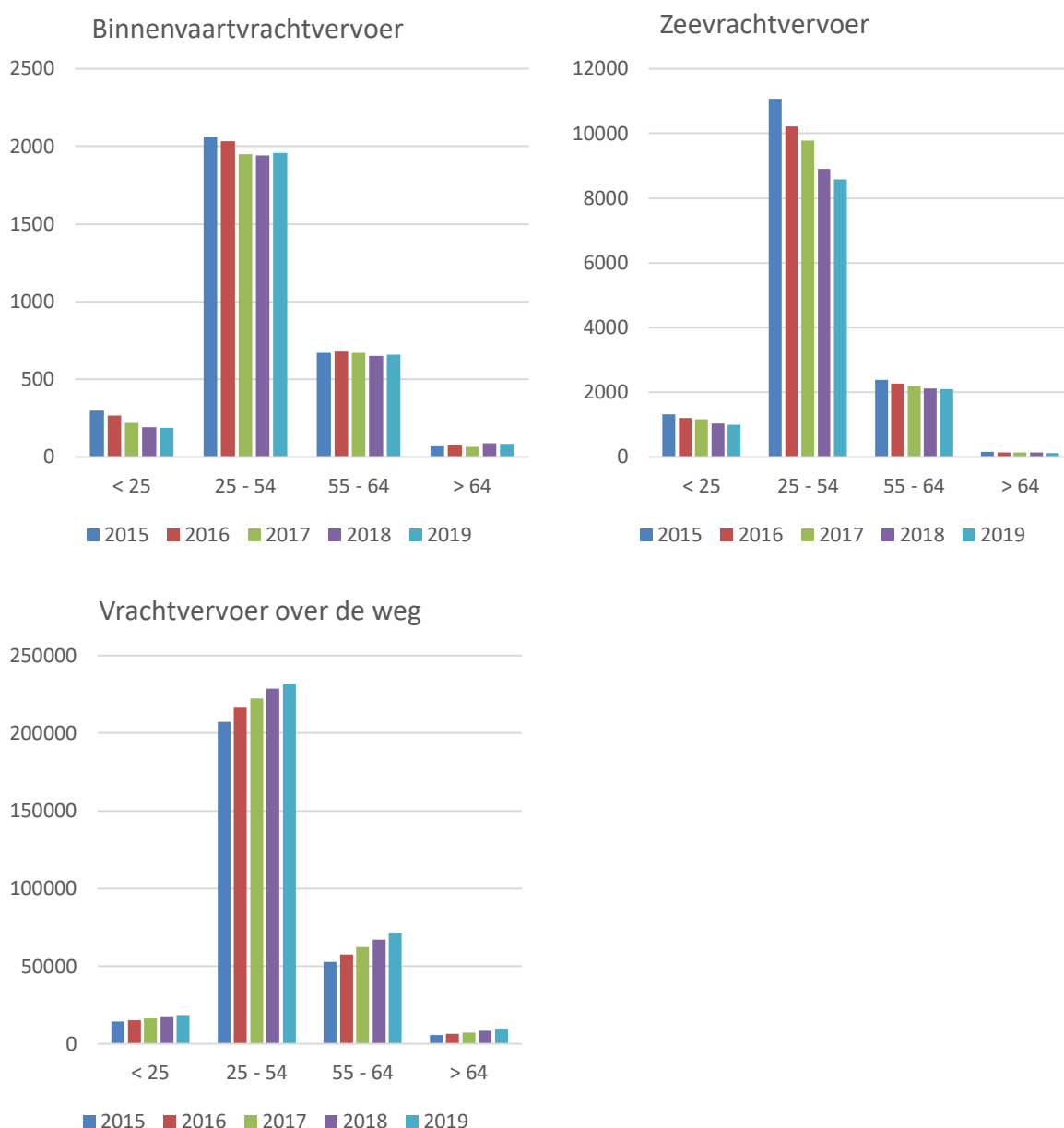


Bronnen: Bundesagentur für Arbeit en analyse van de CCR. Stand per 30 juni 2019.

Kijken we naar de verdeling van werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen, springen er enkele specifieke kenmerken in het oog.

Allereerst valt op dat binnen de jongste leeftijdsgroep (< 25 jaar) het aantal werknemers in het binnenvaartvrachtvervoer en vrachtvervoer over zee sinds 2015 is afgenomen. Daar staat tegenover dat dit aantal in het passagiersvervoer over de binnenwaterwegen en het goederenvervoer over de weg is toegenomen. Ten tweede ziet men duidelijk dat de werkgelegenheid in het zeevrachtvervoer een dalende lijn toont. Deze trend is sterker dan bij het goederenvervoer over de binnenwateren dat een relatief kleinere terugloop in het aantal werknemers laat zien. Ten derde moet worden opgemerkt dat de werkgelegenheid in het wegvervoer voor alle leeftijdsgroepen een groei laat zien.

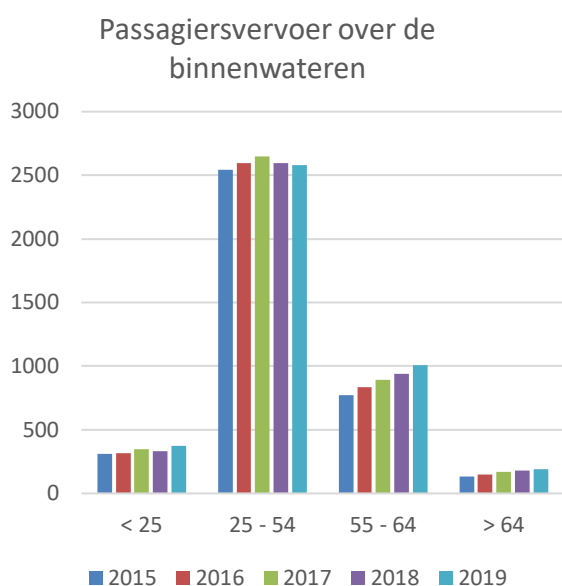
Afbeelding 13: Aantal werknemers in het vrachtvervoer tussen 2014-2019 per leeftijdsgroep



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Wat het aantal werknemers in het passagiersvervoer in de binnenvaart betreft, kan een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid worden vastgesteld. De stijging is grotendeels te vinden in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar.

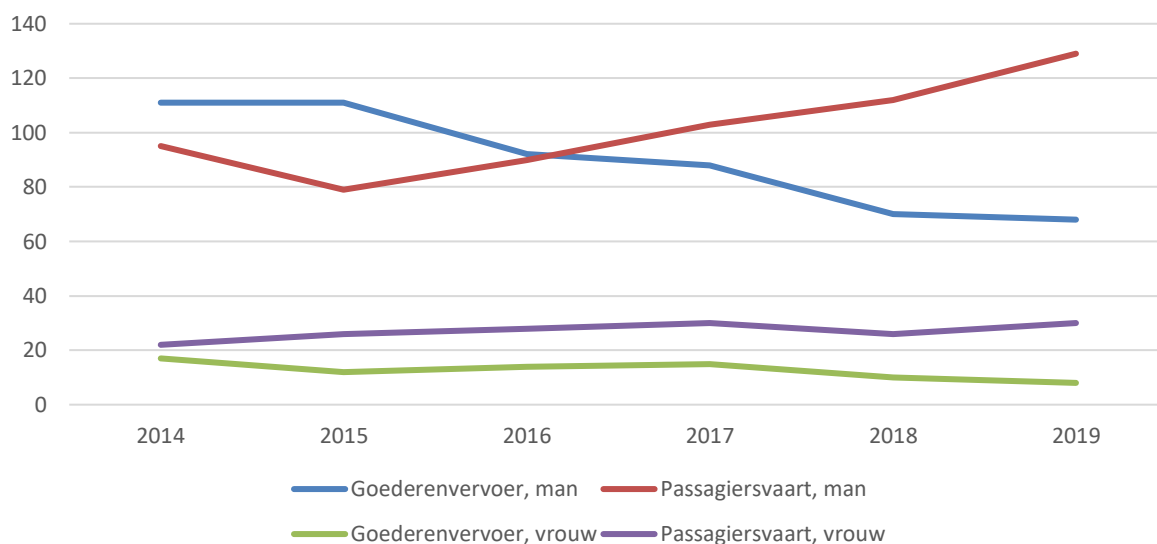
Afbeelding 14: Aantal werknemers in het passagiersvervoer in de binnenvaart tussen 2014-2019



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Deze positieve werkgelegenheidstrend in de passagiersvaart blijkt ook uit het groeiende aantal lichtmatrozen. Met name in de laatste jaren is in het passagiersvervoer het aantal mannelijke lichtmatrozen gestegen. In het vrachtvervoer daarentegen daalde het aantal mannelijke lichtmatrozen. Het gemiddelde aandeel van vrouwelijke lichtmatrozen bedroeg tussen 2014 en 2019 12% voor het vrachtvervoer en 21% voor het passagiersvervoer in de binnenvaart. Verwacht wordt dan ook dat het aandeel van vrouwelijke werknemers in de komende jaren relatief gering zal blijven.

Afbeelding 15: Aantal lichtmatrozen in de Duitse binnenvaart per segment en geslacht

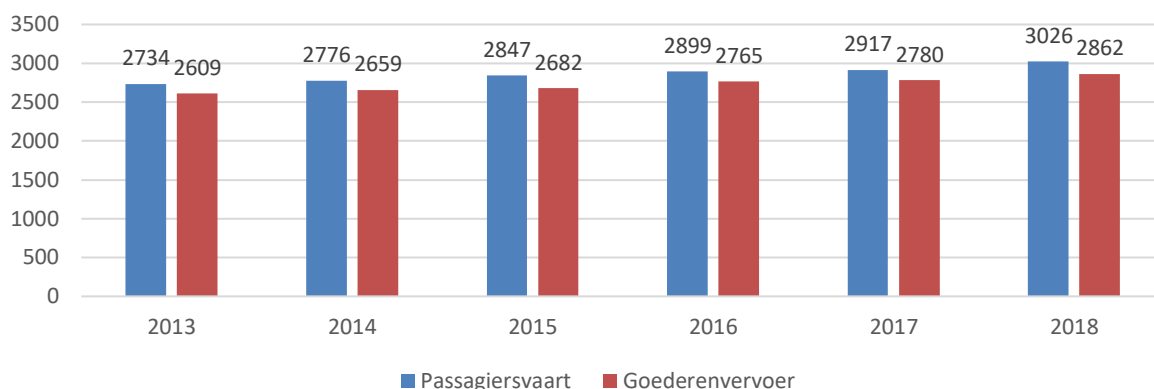


Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Het bruto mediane maandloon³² voor voltijdse werknemers in de binnenvaart onder het Duitse socialezekerheidsstelsel is sinds 2013 gestegen.

³² Een mediaan is een statistische indicator. Deze term moet niet worden verward met de rekenkundige gemiddelde waarde van een reeks. De mediaan van een datareeks, in dit geval van een loonreeks, is de waarde die de datareeks (op grootte gesorteerd) in twee gelijke helften deelt. 50% van de inkomens zijn dan hoger dan het mediane inkomen en 50% zijn lager dan het mediane inkomen. In vergelijking met de rekenkundige gemiddelde waarde wordt de mediaan minder beïnvloed door extreem hoge of lage inkomens. Daarom geeft het een realistischer beeld van het "typische" inkomensniveau.

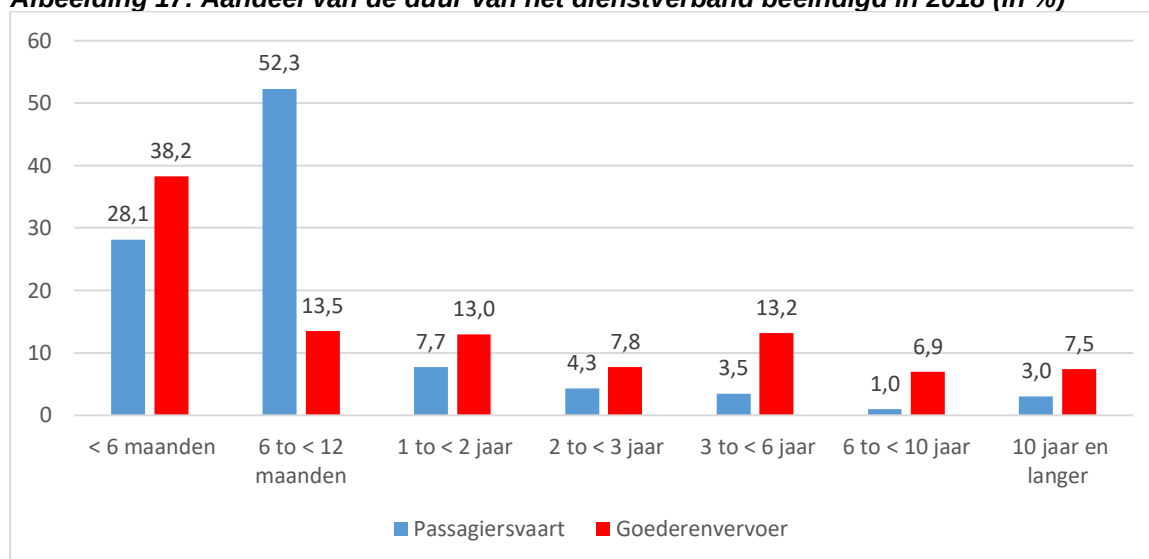
Afbeelding 16: Bruto mediaan maandloon in de passagiersvaart en het goederenvervoer (in €)



Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR

Het Bundesagentur für Arbeit verwerkt ook gegevens om inzicht te verkrijgen in de duur van de dienstverbanden waarvoor socialeverzekeringspremies worden afgedragen. In 2018 werden in het passagiersvervoer 1940 arbeidsovereenkomsten opgezegd en in het goederenvervoer 965. In de passagiersvaart had het grootste aantal beëindigde dienstbetrekkingen (52%) een duur van tussen de zes en twaalf maanden, hetgeen aantoont dat de banen in dit segment sterk seizoensgebonden zijn, met name die in de riviercruisesector. Dergelijke seizoenspatronen zijn niet terug te vinden in het segment vrachtvervoer. Toch duurde ongeveer 38% van alle beëindigde dienstverbanden in dit segment in 2018 minder dan zes maanden.

Afbeelding 17: Aandeel van de duur van het dienstverband beëindigd in 2018 (in %)

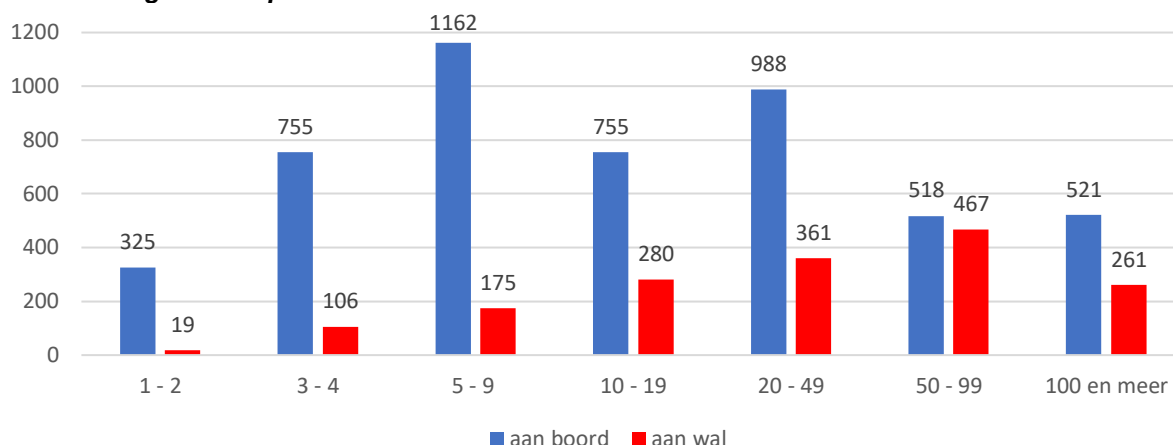


Bronnen: Bundesagentur für Arbeit, analyse van de CCR. Alleen dienstverbanden waarvoor socialeverzekeringsbijdragen worden afgedragen.

Tot dusverre betroffen de gegevens over de Duitse binnenvaart alleen werknemers. Het federale bureau voor de statistiek van Duitsland (Destatis) levert hiernaast ook gegevens over het totale aantal personen dat werkzaam is in de Duitse binnenvaart, dus inclusief zelfstandigen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen personen die aan boord van schepen werken en mensen die aan wal werken. Het aantal personen dat aan boord van schepen werkt, is tussen 2014 en 2018 redelijk constant gebleven en het aantal personen dat aan wal werkte nam alleen tussen 2017 en 2018 aanzienlijk toe.

Gedetailleerdere informatie is beschikbaar voor het jaar 2017, toen 697 van de 5113 mensen die aan boord van schepen werkten zelfstandigen waren (scheepseigenaren of hun meewerkende familieleden). Kijken we naar de werkgelegenheid naar grootte van de onderneming en de werkplek (aan boord of aan wal), dan kunnen we zien dat personen die aan wal werken, vaker voor grotere ondernemingen werkzaam zijn.

Afbeelding 18: Aantal personen werkzaam in de Duitse binnenvaart* in 2017 naar grootte van de onderneming en werkplek

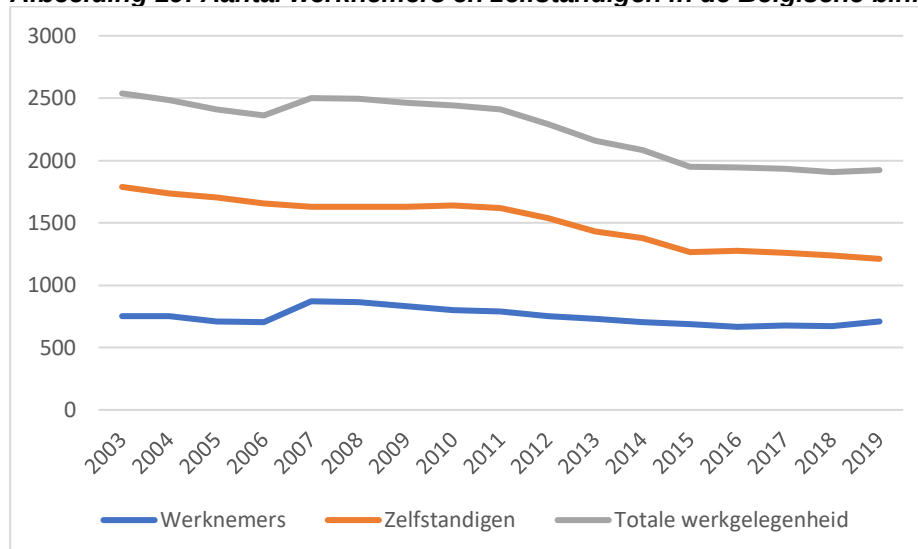


Bron: Federaal Bureau voor de Statistiek van Duitsland (Destatis). Alle gegevens zijn van 30 juni 2017.
 *Uitgezonderd zijn 112 personen die werkzaam zijn in intern bedrijfs- of fabrieksvervoer aangezien differentiatie naar grootteklasse van de onderneming onvolledig is.

België

De gegevens voor het aantal zelfstandigen en werknemers in de Belgische binnenvaart zijn ontleend aan databases van de nationale verzekeringsorganisaties van België (INASTI voor zelfstandigen en ONSS voor werknemers). In 2019 waren er volgens INASTI 1211 zelfstandige scheepseigenaren in België. Daarnaast waren er volgens ONSS 711 werknemers actief in de Belgische binnenvaart. Volgens deze organisaties betreffen de cijfers zowel het goederenvervoer als de passagiersvaart.

Afbeelding 19: Aantal werknemers en zelfstandigen in de Belgische binnenvaart

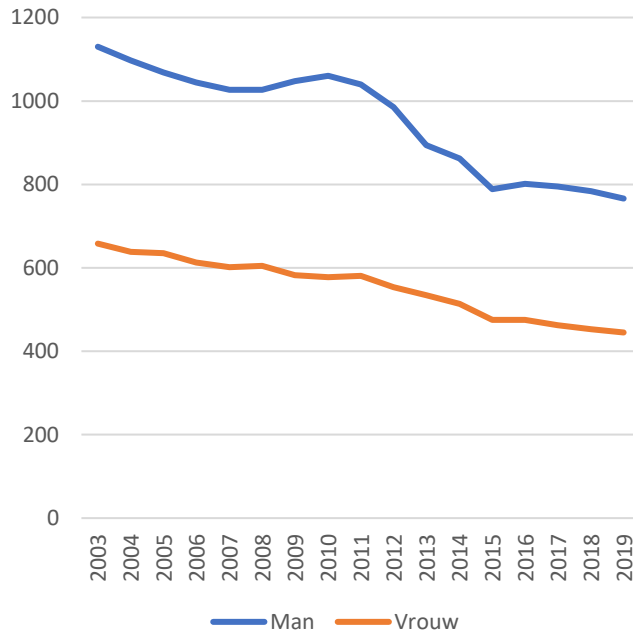


Bronnen: INASTI, ONSS

De toename van het aantal werknemers tussen 2006 en 2007 is het gevolg van een structurele breuk in de reeks. Voor 2007 telden meewerkende familieleden niet mee als werknemers in de ONSS-gegevens.

De totale werkgelegenheid in de Belgische binnenvaart neemt al langere tijd af. Sinds 2015 vond er een zekere stabilisatie plaats dankzij een kleine toename van het aantal werknemers en een minder grote afname van het aantal zelfstandigen. De redenen voor deze teruggang zullen voor zover mogelijk hieronder worden uitgelegd.

Afbeelding 20: Aantal zelfstandige scheepseigenaren-exploitanten in België naar geslacht



In 2018 waren er 784 mannelijke zelfstandigen, waarvan 705 zelfstandige scheepseigenaren, 24 echtgenoten van vrouwelijke zelfstandigen en 55 vielen in de categorie overige meewerkende familieleden.

In 2018 waren er 453 vrouwelijke zelfstandigen, waarvan 114 zelfstandige scheepseigenaren, 279 echtgenoten van mannelijke zelfstandigen en 60 vielen in de categorie overige meewerkende familieleden.

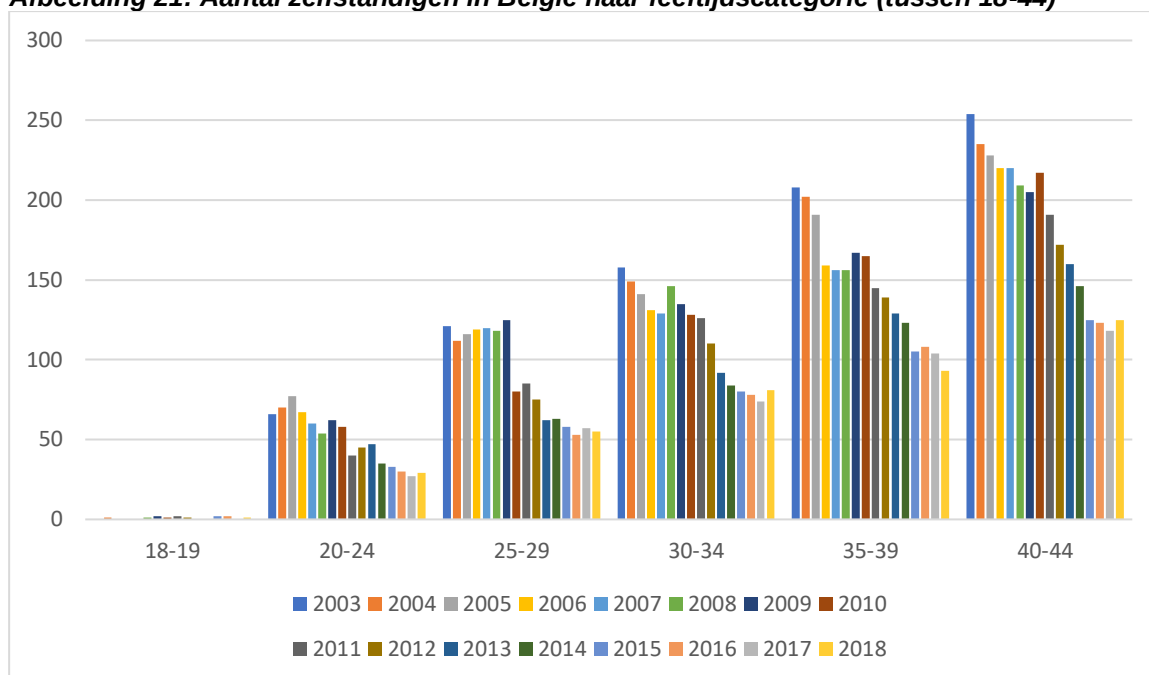
Bron: INASTI

Het aantal zelfstandige scheepseigenaren-exploitanten nam tussen 2003 en 2015 af. Na 2015 ging de afname in minder sterke mate door. Indien naar leeftijd wordt gedifferentieerd, kan worden opgemerkt dat er vooral een sterke afname was onder jongere zelfstandigen, zowel in absolute als relatieve cijfers. Zo halveerde het aantal zelfstandigen in de leeftijdscategorie 40-44 ongeveer tussen 2003 en 2018 (van 254 naar 125 zelfstandigen). Voor de leeftijdscategorie 35-39 bedroeg de afname zelfs meer dan 50%, van 208 zelfstandigen in 2003 tot 93 in 2018. Voor de leeftijdscategorie 30-34 bedroeg de afname eveneens circa 50%.

Voor de oudere leeftijdscategorieën was de krimp minder uitgesproken, of was er helemaal geen afname. Dit geldt voor de leeftijdscategorie 60-64 en voor zelfstandigen ouder dan 65. Het aantal zelfstandigen in deze leeftijdscategorieën nam zelfs toe.

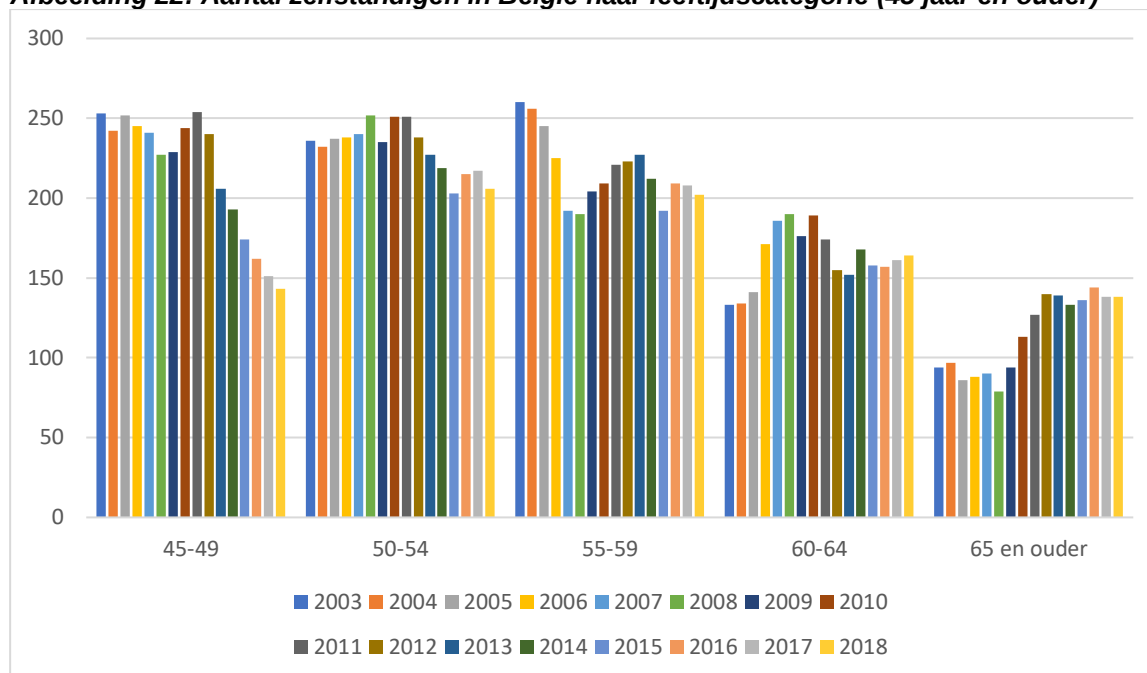
In de jaren na de financiële crisis van 2009 kan nog een scherpere afname van het aantal zelfstandigen worden geconstateerd, vooral in de jongere leeftijdscategorieën.

Afbeelding 21: Aantal zelfstandigen in België naar leeftijdscategorie (tussen 18-44)



Bronnen: INASTI, CCR-analyse. De aantallen betreffen zelfstandigen en hun meewerkende familieleden.

Afbeelding 22: Aantal zelfstandigen in België naar leeftijdscategorie (45 jaar en ouder)



Bronnen: INASTI, CCR-analyse. De aantallen betreffen zelfstandigen en hun meewerkende familieleden.

Door de bank genomen wijzen de gegevens erop dat de financiële crisis van 2009 een nefast effect had op de economische omstandigheden in de groep zelfstandige scheepseigenaren in België. Het effect op het aantal zelfstandigen verschilt per leeftijdscategorie. De afname was het sterkst voor de jongere zelfstandigen en minder ernstig voor de oudere leeftijdscategorieën. Los van de financiële crisis zijn er ook aanwijzingen dat de afname van het aantal jonge zelfstandigen al ruim voor de financiële crisis begon. Deze afname vóór de financiële crisis is duidelijk voor de leeftijdscategorie tussen 30 en 44. Het zou daarom onterecht zijn om de gehele afname van het aantal Belgische zelfstandige scheepseigenaren-exploitanten uitsluitend toe te schrijven aan de financiële crisis. Andere factoren, die te maken hebben met bedrijfsopvolging en de aantrekkelijkheid van de sector voor jongeren, spelen hoogstwaarschijnlijk ook een rol.

In elk geval blijkt duidelijk uit de gegevens dat er de afgelopen zeventien jaar een vergrijzing heeft plaatsgevonden onder de zelfstandige scheepseigenaren-exploitanten in België. Deze vergrijzing blijkt vooral uit de toename van het aantal zelfstandigen boven de 60 en de sterke afname van personen onder de 49 jaar.

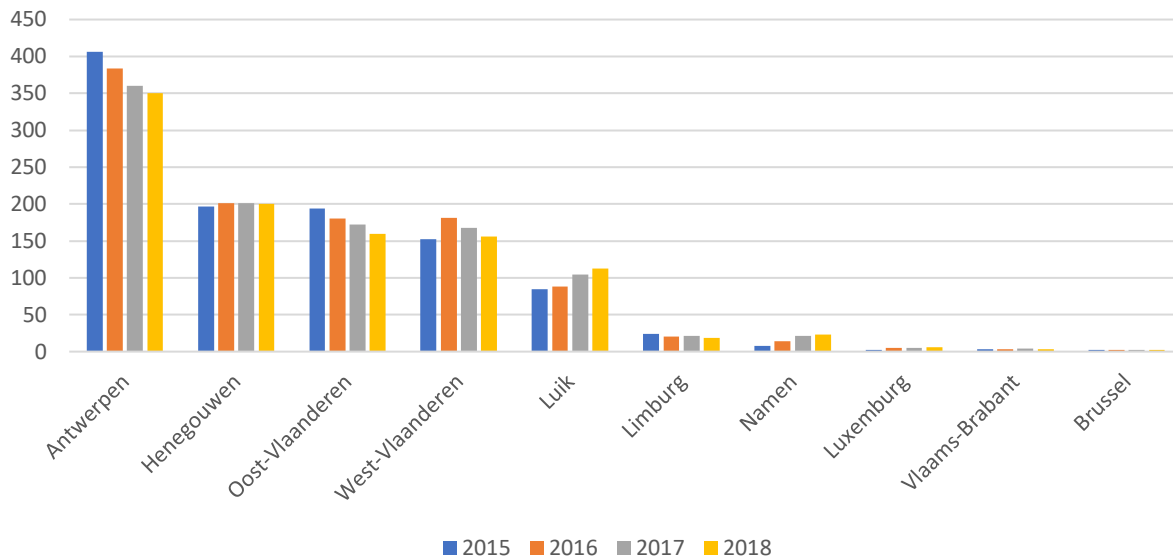
Het feit dat de leeftijdscategorieën 55-59 en 60-64 na 2009 geen sterke krimp kenden en de leeftijdscategorie 65 en ouder zelfs groeide, kan door verschillende factoren worden verklaard.

- Een eerste belangrijke factor is dat oudere zelfstandigen in het geval van een ernstige economische crisis minder snel geneigd zijn de binnenvaart te verlaten en op zoek gaan naar een baan aan wal of in een andere sector dan jongere zelfstandigen.
- Ten tweede maakt het schip voor zelfstandige scheepseigenaren ook deel uit van het vermogen, dat bij pensionering kan worden verkocht. De prijzen van binnenvaartschepen kelderden in de nasleep van de financiële crisis van 2009 echter drastisch. Door de teruggelopen vraag ontstond er een aanzienlijke overcapaciteit, waardoor het minder aantrekkelijk of zelfs niet mogelijk was om het schip voor een redelijke prijs te verkopen en met pensioen te gaan.
- Ten derde is de toename binnen de leeftijdscategorieën 60-64 en 65 en ouder deels ook het gevolg van 'opschuivende' leeftijdsgroepen door de jaren heen (over een periode van vijftien jaar). De vaststelling dat de jongere leeftijdscategorieën niet groter werden maar kleiner, toont aan dat er gewoonweg niet genoeg nieuwe jonge zelfstandigen bijkwamen in de binnenvaart.
- Ten vierde kan als verklaring voor dit fenomeen ook de kwestie van de bedrijfsopvolging, zoals besproken in hoofdstuk 1c) een belangrijke rol spelen. Aangezien het voor jongeren moeilijker is om als zelfstandige aan de slag te gaan in de binnenvaart, hebben oudere scheepseigenaren-

exploitanten waarschijnlijk meer moeite om een koper voor hun schepen te vinden of hun schepen aan hun kinderen over te dragen.

Wat betreft de regionale verdeling van het aantal zelfstandigen in België kan worden vastgesteld dat de provincie Antwerpen aan kop staat, gevolgd door de provincie Henegouwen en Oost- en West-Vlaanderen.

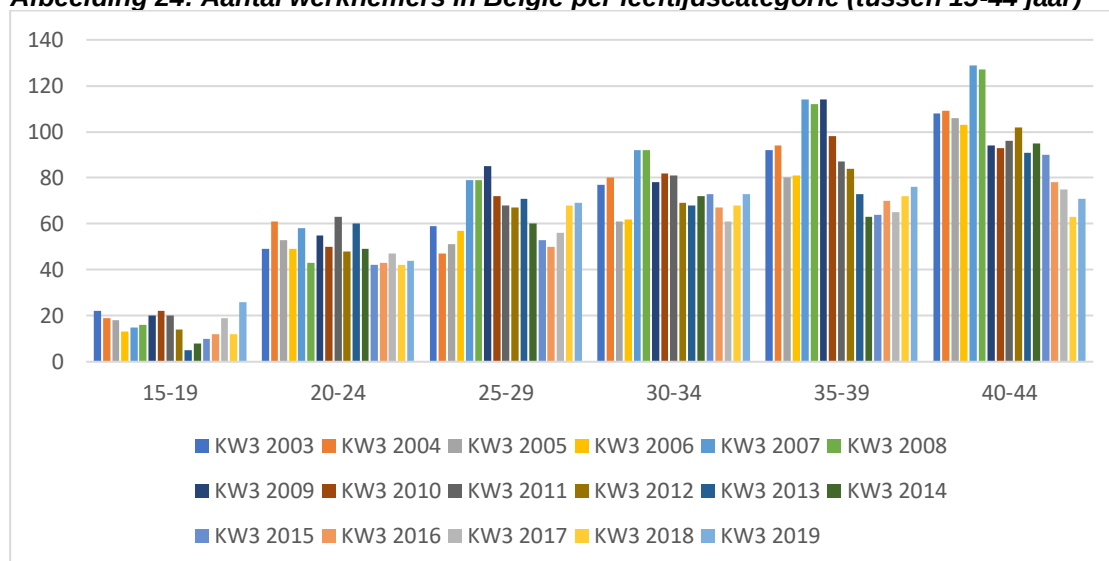
Afbeelding 23: Zelfstandige scheepseigenaren in België naar provincie *



Bronnen: INASTI, CCR-analyse. *De aangeduide provincie is de provincie waar de zelfstandige woont.
Werknemers

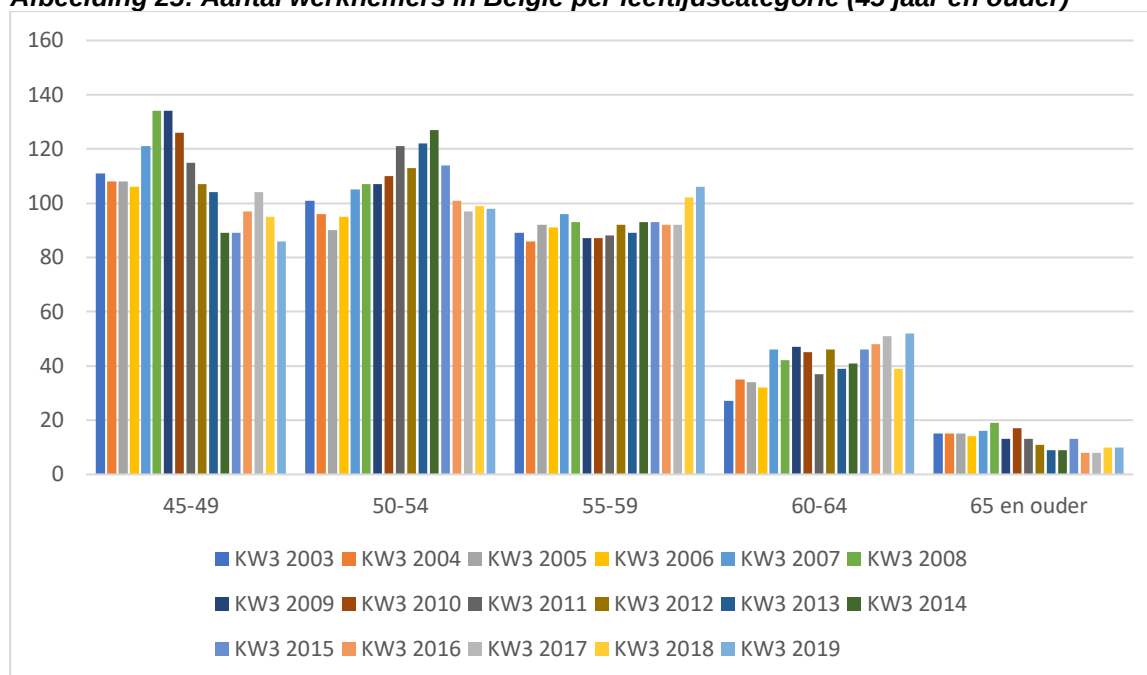
Vergelijkt men de cijfers voor werknemers en zelfstandigen in België kan er een belangrijke overeenkomst worden gevonden. Na 2009 daalde het aantal werknemers, vooral in de leeftijdscategorie 25 tot 49 jaar. Voor werknemers van 50 en ouder was er tot 2014 sprake van een toename van het aantal werknemers tussen 50 en 64 en voor werknemers tussen 55 en 64 jaar zette deze stijgende lijn zich ook na 2014 voort. Een verschil met de zelfstandigen is dat de leeftijdscategorie 64 en ouder niet groter is geworden in aantallen. Dit is begrijpelijk gezien de aspecten die verband houden met de bedrijfsopvolging. De tendens dat zelfstandigen hun activiteiten ook op hogere leeftijd voortzetten, is een algemeen fenomeen, dat zich niet beperkt tot de binnenvaart.

Afbeelding 24: Aantal werknemers in België per leeftijdscategorie (tussen 15-44 jaar)



Bron: ONSS

Afbeelding 25: Aantal werknemers in België per leeftijdscategorie (45 jaar en ouder)



Bron: ONSS

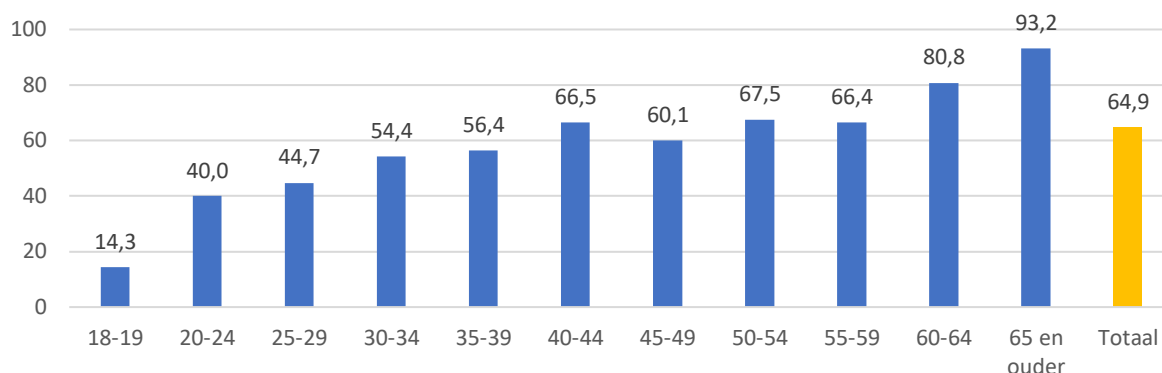
Terwijl er door de jaren heen duidelijk steeds minder jonge mensen in de binnenvaart werken, is het aantal personen van eind vijftig opmerkelijk stabiel gebleven gedurende deze periode en in 2018 en 2019 zelfs toegenomen.

Slechts ongeveer de helft van de werknemers in de binnenvaart is nog werkzaam tussen 60 en 64 jaar, hoewel de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd in België 65 is. In 2018 gingen de Belgen gemiddeld echter al op een leeftijd van 61,8 jaar met pensioen, de op drie na laagste leeftijd van alle OESO-landen.³³ In combinatie met werknemers van eind vijftig betekent dit ook dat een bovengemiddeld percentage werknemers in de Belgische binnenvaart in de komende jaren waarschijnlijk met pensioen zal gaan.

Slechts een klein deel van de werknemers werkt nog door na de pensioengerechtigde leeftijd. Dit staat in schril contrast tot het aantal zelfstandigen dat op die leeftijd nog werkzaam is en dat na de financiële crisis van 2009 zelfs nog definitief en aanzienlijk is toegenomen. In 2018 werkten gemiddeld twee derde van alle werkzame personen in de Belgische binnenvaart als zelfstandige. Dit aantal nam toe met de leeftijd en bereikte een piek van 93% voor de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder. Zoals eerder uitgelegd is dit waarschijnlijk te wijten aan de vaak benarde financiële situatie van de oudere Belgische zelfstandigen in de binnenvaart.

³³ OESO, Pensions at a Glance 2019, *Pensioenen in een oogopslag 2019*, november 2019.

Afbeelding 26: Aandeel zelfstandigen onder alle werkzame personen in de binnenvaart in België (2018) (in %)



Bronnen: INASTI, ONSS, CCR-analyse

Frankrijk

Dares (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), het bureau voor de statistiek van het Franse ministerie van Werkgelegenheid, verzamelt en onderhoudt uitgebreide gegevens over de werknemers in Frankrijk die onder sectorale cao's vallen. Zelfstandigen worden dus niet meegerekend in de gegevens van Dares.

Voor de binnenvaartsector bestaan er in totaal drie collectieve arbeidsovereenkomsten die worden onderverdeeld in verschillende identificatiecategorieën (IDCC's), één voor de passagiersvaart ('Navigation intérieure passagers'), één voor werknemers aan boord van vrachtschepen ('Navigation intérieure de marchandises ouvriers') en tot slot één voor personeel aan wal dat hoofdzakelijk in het goederenvervoer werkt, zoals in havens of in de goederenlogistiek ('Navigation intérieure de marchandises sédentaire'). Er bestaan echter plannen om deze drie cao's in de toekomst samen te voegen waardoor het mogelijk vanuit statistisch oogpunt moeilijker wordt om een onderscheid te maken tussen werknemers in de passagiersvaart en in het vrachtvervoer.

Aan de hand van de gegevens van Dares kunnen werknemers die onder deze binnenvaartcao's vallen, vergeleken worden met:

- alle werknemers die onder cao's vallen (hierna 'alle cao's' genoemd), en dus alle economische sectoren in Frankrijk omvatten en
- alle werknemers die onder cao's vallen in de gehele vervoerssector (CRIS), waaronder wegvervoer, spoorvervoer, luchtvervoer, zeevaart en binnenvaart.

Op deze manier kunnen specifieke kenmerken van de werkgelegenheid in de binnenvaart aan het licht worden gebracht en kan inzicht worden verkregen in de structuur ervan. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat de gegevens van Dares niet direct vergelijkbaar zijn met de gegevens van Eurostat SBS³⁴ aangezien ze niet dezelfde groep werknemers betreffen. De cao waaronder een werknemer valt, hoeft namelijk niet noodzakelijkerwijs overeen te komen met een desbetreffende NACE-rubriek, op basis waarvan de gegevens van Eurostat en van nationale bureaus voor de statistiek zoals INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) in het geval van Frankrijk, zijn samengesteld. Een groot deel van de werknemers die onder de desbetreffende cao's vallen, worden namelijk in andere NACE-rubrieken dan de binnenvaart ondergebracht zoals in de categorie voor het wegvervoer. Dit betekent echter niet dat ze de werkgelegenheid aan boord van binnenvaartschepen minder nauwkeurig in beeld brengen. In tegendeel, een pluspunt van de gegevens van Dares is dat ze niet alleen werknemers betreffen die uitsluitend in de binnenvaartsector werken, maar ook werknemers van ondernemingen met een hoofdactiviteit in een andere sector dan de binnenvaart, zoals multimodale logistieke bedrijven, die echter in de binnenvaart werken. Dergelijke werknemers worden doorgaans niet meegeteld in de statistieken van Eurostat.

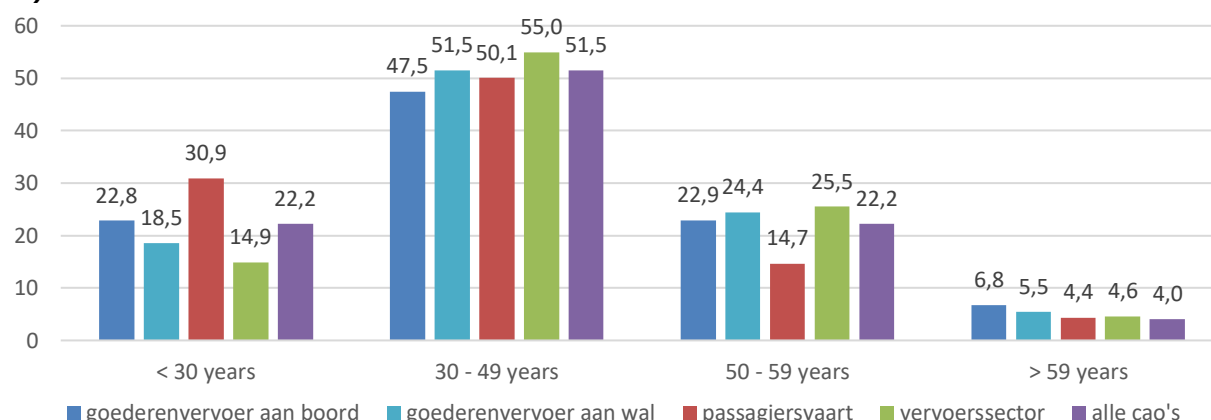
³⁴ Structural Business Statistics

Op de datum van 31 december 2016 werkten ongeveer 2900 personen onder de cao voor werknemers in de binnenvaart. Deze 2900 werknemers komen overeen met circa 2700 FTE's (voltijdequivalenten). Dit verschil is waarschijnlijk het gevolg van het feit dat sommige werknemers parttime werkten. Daarnaast werkten ongeveer 2800 werknemers in de passagiersvaart, goed voor circa 3500 FTE's. Aangezien één FTE overeenkomt met een standaard Frans fulltimecontract van 35 uur per week, komt dit neer op een werktijd van bijna 44 uur per week in het geval van een fulltimecontract of een overeenkomstige evenredige werktijd in het geval van een parttimecontract. Dit bevestigt de aanname dat een groot aantal werknemers in de passagiersvaart veel overuren maakt. Dit is gebruikelijk in de passagiersvaart, vooral op riviercruiseschepen tijdens het hoogseizoen. Daarnaast kan het zijn dat bemanningsleden zo veel mogelijk willen verdienen door overuren te maken om bijvoorbeeld hun gezin te onderhouden of liever hun vrije dagen opsparen voor langere vakanties met hun gezin thuis als het seizoen is afgelopen.

Al met al wijzen deze cijfers erop dat het aandeel werknemers in de binnenvaart in het totale vervoer in Frankrijk slechts tussen de 0,4% en 0,5% bedraagt, waarbij de zelfstandigen buiten beschouwing blijven. De absolute aantallen zijn echter hoger dan de respectieve cijfers van Eurostat SBS. Het verschil kan grotendeels worden verklaard door het feit dat meer werknemers in dienst zijn van een onderneming met een andere hoofdactiviteit dan de binnenvaart (en dus door Eurostat of INSEE niet als werknemers in de binnenvaart worden aangemerkt), maar die wel onder een binnenvaart-cao vallen dan andersom. Analyseren we de sociaal-demografische structuur van de werknemers, dan springt de leeftijd in het oog. De gegevens van Dares tonen de verdeling van de werknemers over vooraf vastgestelde leeftijdscategorieën. De binnenvaartsector, vooral de passagiersvaart, kent een relatief hoog aandeel jonge werknemers. Ongeveer 31% van de werknemers in de passagiersvaart en ongeveer 19% tot 23% van de werknemers in het goederenvervoer is jonger dan 30 jaar, terwijl dit in de gehele vervoerssector slechts zo'n 15% bedraagt en voor alle werknemers die onder cao's vallen ongeveer 22%. Daar tegenover staat dat de passagiersvaart relatief weinig werknemers in de leeftijdscategorie 50 tot 59 heeft.

De goederenvaart heeft een ietwat bovengemiddeld aandeel werknemers van zestig jaar of ouder, vooral als het werknemers aan boord van schepen betreft. Op grond hiervan kan verwacht worden dat vergeleken met andere sectoren een relatief groot aandeel werknemers de komende jaren met pensioen zal gaan, tenzij ze na de pensioengerechtigde leeftijd door blijven werken. Dit fenomeen is immers relatief gebruikelijk voor werknemers aan boord van binnenvaartschepen.

Afbeelding 27: Relatieve verdeling van werknemers voor verschillende leeftijdscategorieën (in %)

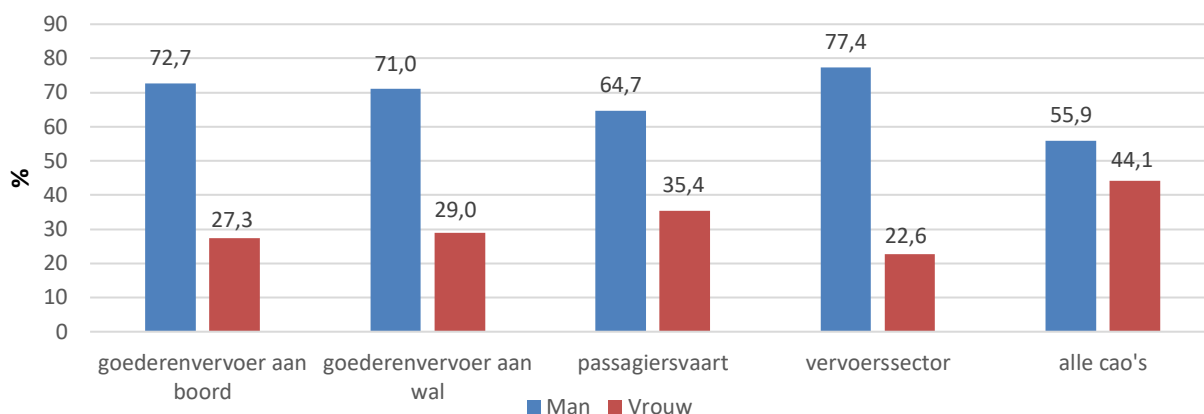


Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

Daarnaast is de binnenvaart een overheersend door mannen gedomineerde sector, hoewel wat minder dan in de totale vervoerssector. Iets meer dan 70% van de werknemers in de binnenvaart in Frankrijk is man (ten opzichte van 77% in de totale vervoerssector). In de passagiersvaart is het aandeel vrouwelijke werknemers iets groter dan een derde, een uitzondering in de vervoerssector. Dit is waarschijnlijk te danken aan het hogere aantal vrouwen onder het personeel aan boord van riviercruiseschepen. In de praktijk is het aandeel vrouwelijke werknemers aan boord waarschijnlijk

hoger, aangezien meewerkende echtgenoten niet 'officieel' worden meegeteld als werknemers aan boord van binnenschepen.

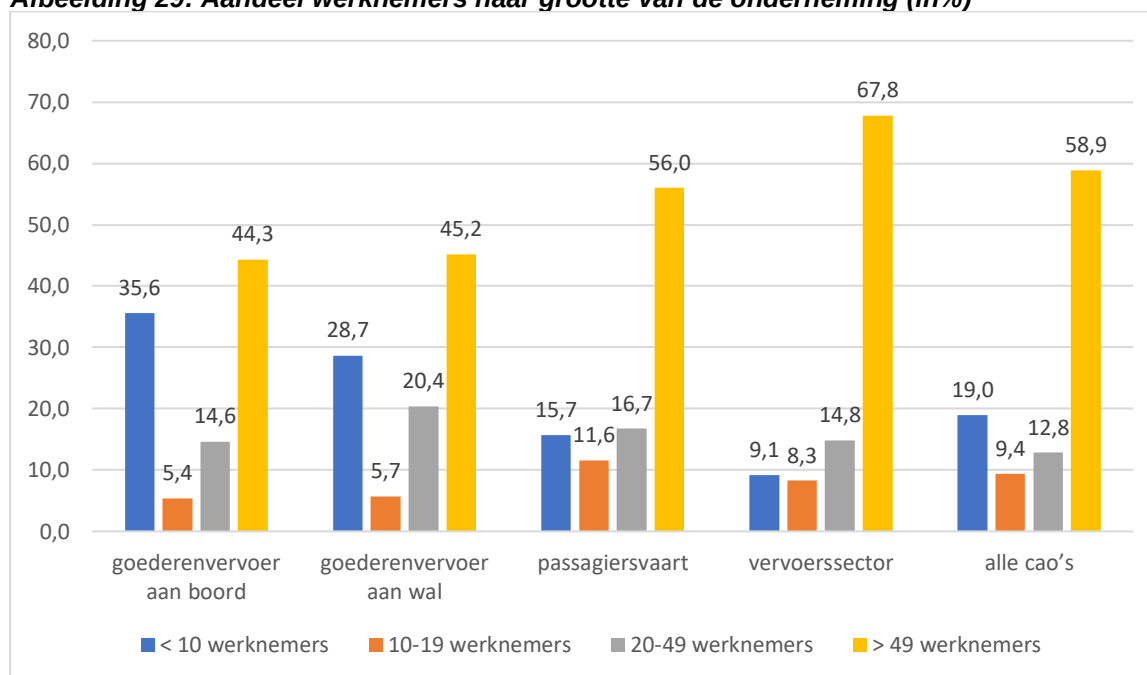
Afbeelding 28: Aandeel werknemers per geslacht (in %)



Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

In de goederenvaart in Frankrijk was daarnaast tussen de 29% en 36% van de werknemers in dienst van kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers, terwijl dit percentage voor de gehele vervoerssector slechts zo'n 9% bedraagt. In de passagiersvaart werkte echter slechts 16% van de werknemers voor ondernemingen met minder dan tien werknemers. In de passagiersvaart werken werknemers dus doorgaans voor grotere ondernemingen dan in het goederenvervoer. Voor de passagiersvaart valt op dat ongeveer een derde van alle werknemers voor één en hetzelfde bedrijf werkt.

Afbeelding 29: Aandeel werknemers naar grootte van de onderneming (in%)



Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

Ook het Franse bureau voor de statistiek INSEE levert gegevens over de omvang van ondernemingen in de Franse binnenvaart. Op basis van de NACE-rubrieken telden in 2017 in de binnenvaart ongeveer 98% van de bedrijven (goed voor ongeveer 42% van de FTE's) in het goederenvervoer en ongeveer 90% (goed voor circa 11% van de FTE's) in de passagiersvaart minder dan tien werknemers. Ongeveer 58% van de FTE's in het goederenvervoer en ongeveer 63% van de FTE's in de passagiersvaart werkten aan boord van schepen.

Op basis van de INSEE-gegevens kan worden vastgesteld dat er naar verhouding minder werknemers voor grote ondernemingen werken. Dit lijkt de veronderstelling te bevestigen dat een aanzienlijk aantal werknemers in dienst is van grotere, gediversifieerde ondernemingen met een hoofdactiviteit in een andere sector dan de binnenvaart. Deze komen wel in de Dares-cijfers naar voren, maar niet in de INSEE-cijfers.

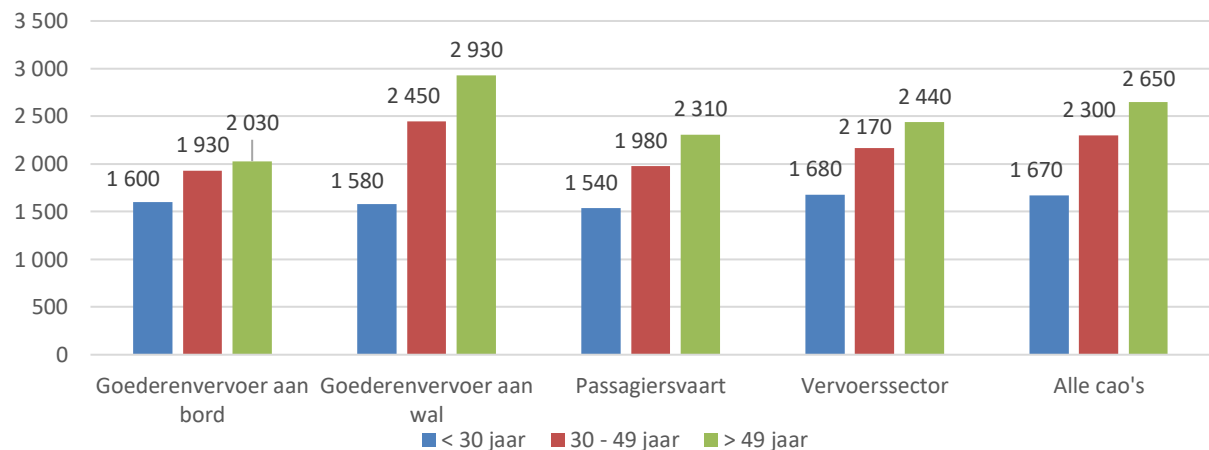
Gelet op de gegevens van Dares is het aantal werknemers in de binnenvaart in Frankrijk dat parttime werkt relatief laag ten opzichte van de totale vervoerssector en economie. Dit geldt vooral voor vrouwen in de passagiersvaart. Dit is iets wat meer in het algemeen in alle economische activiteitenbranches kan worden vastgesteld, maar het aandeel is duidelijk groter voor vrouwen dan voor mannen.

Het aandeel vrouwen of mannen dat een tijdelijk contract heeft, ligt voor de binnenvaart min of meer op hetzelfde niveau als in de totale vervoerssector en de gehele economie. Desondanks blijkt dat mannen in de passagiersvaart veel vaker een tijdelijk contract hebben dan mannen in andere sectoren.

Om de structuur van de arbeidsmarkt in de Franse binnenvaart zo goed mogelijk te beschrijven, is het ook nuttig om de salarissen onder de loep te nemen. Deze bepalen immers voor een groot deel de attractiviteit van de sector. De Dares-gegevens geven inzicht in het gemiddelde netto maandloon van een FTE voor drie leeftijdscategorieën. Het is opvallend dat het beginloon voor de verschillende sectoren redelijk op hetzelfde niveau ligt, hoewel het iets lager is voor de binnenvaart ten opzichte van de rest van de vervoerssector en andere economische branches. De loonstijgingen van werknemers in de loop der tijd verschillen echter sterk tussen de sectoren.

Vergeleken met de andere bestudeerde sectoren is de loonstijging op grond van leeftijd lager in het goederenvervoer aan boord en hoger aan wal. Wat betreft het loonniveau in de passagiersvaart is het van belang te vermelden dat door het hoge aantal uren dat maandelijks in deze sector wordt gewerkt, het maandelijks netto-inkomen ongeveer 25% hoger ligt dan het maandelijks nettoloon van een FTE. Dit geldt niet voor werknemers die vallen onder de twee cao's voor goederenvervoer, voor wie het maandinkomen zelfs iets lager is dan het maandloon van een FTE, aangezien ze minder uren werken dan voorzien in een standaard arbeidsovereenkomst.

Afbeelding 30: Gemiddeld netto maandloon van een FTE per leeftijdscategorie (in €)



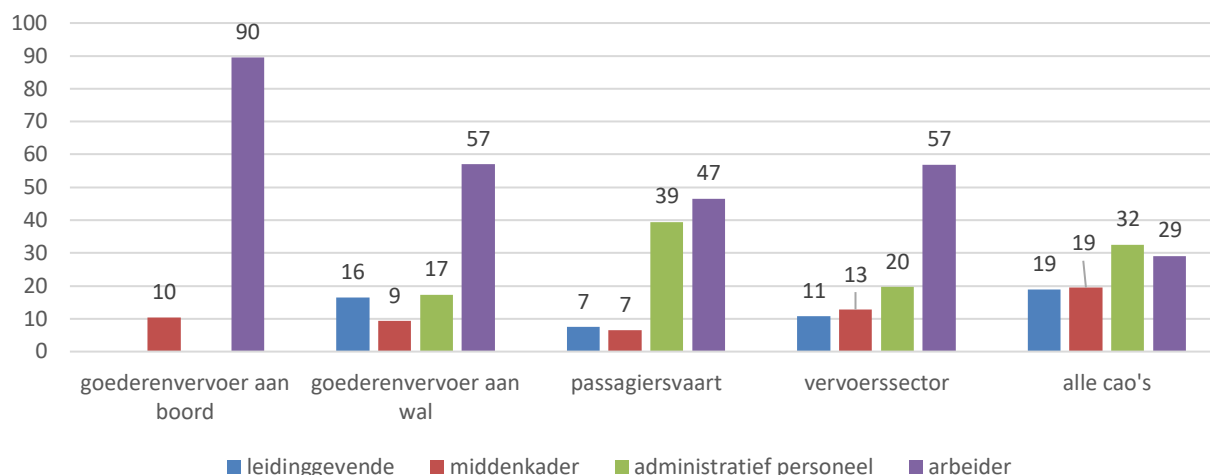
Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

Er moet op gewezen worden dat hier onderzochte lonen de gemiddelde lonen van alle werknemers in een specifieke sector zijn. Men zou dus ten onrechte kunnen concluderen dat werknemers aan boord van vrachtschepen aanzienlijk worden onderbetaald ten opzichte van andere sectoren.

Deze interpretatie wordt echter weerlegd wanneer de lonen afzonderlijk voor de verschillende beroepsgroepen worden geanalyseerd. Zo behoort ongeveer 90% van alle werknemers die onder de cao voor werk aan boord van vrachtschepen vallen tot de groep arbeiders ('ouvriers') en de overige circa 10% heeft een functie tussen die van administratief personeel ('employés') en leidinggevende ('cadres') in. Deze laatste twee categorieën vallen echter per definitie niet onder deze cao. Dit betekent

dat de sector overwegend bestaat uit beroepsgroepen met een lager loon. Het aandeel arbeiders is aanzienlijk kleiner onder werknemers van de overige twee cao's in de binnenvaart.

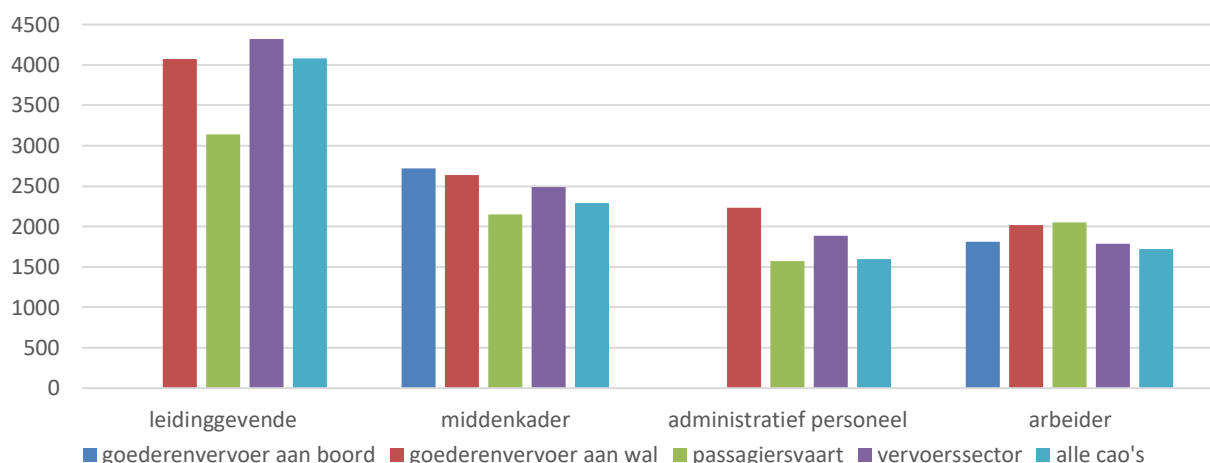
Afbeelding 31: Aandeel naar beroepscategorie (in %)



Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

Deze afwijkingen kunnen grotendeels de loonverschillen verklaren. Zoals in onderstaande afbeelding wordt weergegeven, is het gemiddelde loon van werknemers aan boord van goederenschepen niet lager dan dat in andere sectoren wanneer wordt gekeken naar de beroepscategorie. Verder is het duidelijk dat de gemiddelde lonen van een FTE in de andere beroepscategorieën in de passagiersvaart relatief laag liggen, waarbij in aanmerking moet worden genomen dat dit waarschijnlijk het gevolg is van de overuren. Rekening houdend met deze factor kan nog steeds worden geconcludeerd dat de binnenvaartsector in Frankrijk zijn werknemers, gecorrigeerd naar beroepscategorie, concurrerende lonen betaalt vergeleken met de totale vervoerssector en andere economische sectoren.

Afbeelding 32: Gemiddeld netto maandloon van een FTE per beroepscategorie (in €)

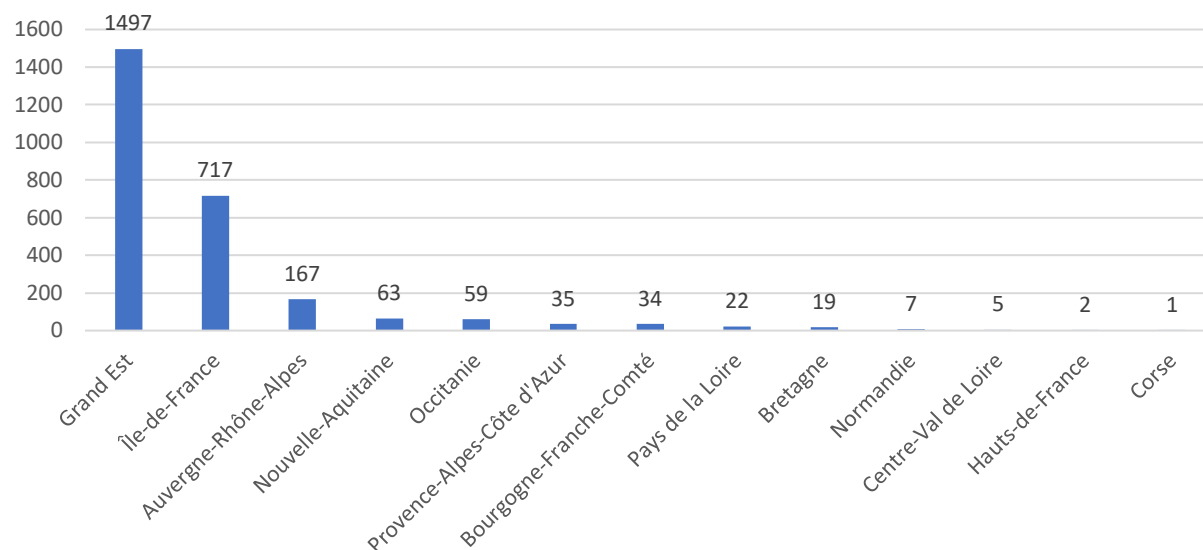


Bronnen: Dares, CCR-analyse. Situatie op 31 december 2016.

Naast Dares enerzijds, en de nauw verwante INSEE en Eurostat anderzijds, is er nog een derde belangrijke gegevensbron voor Frankrijk, namelijk het Centraal Agentschap voor Socialezekerheidsinstanties (ACOSS – 'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale'). Ook dit agentschap baseert zich op NACE-rubrieken. Uit de informatie van deze bron blijkt dat de bestuurlijke regio 'Grand Est' (Elzas, Lotharingen en Champagne) de belangrijkste regio is voor werkgelegenheid in de passagiersvaart, met meer dan 50% van alle werknemers in de passagiersvaart in Frankrijk, gevolgd door de regio Île-de-France, die goed is voor nog eens een kwart. Het grote aantal banen in de passagiersvaart in Grand Est kan ook worden verklaard door het feit dat de Franse riviercruisemaatschappij *CroisiEurope* in Straatsburg, in de Elzas, is gevestigd.

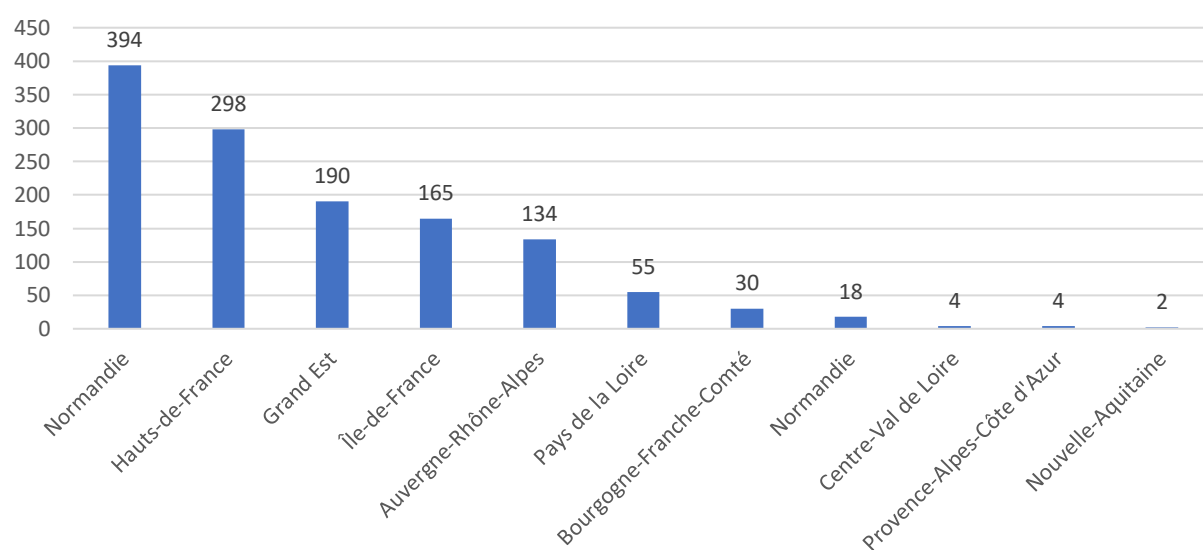
Normandië is koploper voor wat betreft het aantal werknemers in het goederenvervoer, gevolgd door Hauts-de-France. Meer dan de helft van alle werknemers in de goederensector werkt in deze twee regio's.

Afbeelding 33: Aantal werknemers in de passagiersvaart per regio in 2018



Bronnen: ACOSS, CCR-analyse

Afbeelding 34: Aantal werknemers in het goederenvervoer per regio in 2018



Bronnen: ACOSS, CCR-analyse

Zwitserland

Zoals eerder vermeld, kent Zwitserland het hoogste gemiddelde aantal werknemers per bedrijf in de Europese binnenvaart. Dit komt door de aanzienlijke rol van twee marktsegmenten in de Zwitserse binnenvaart: de tankvaart en riviercruisevaart. Beide marktsegmenten worden gekenmerkt door bedrijfsstructuren met een tamelijk hoog aantal werknemers. Daarnaast spelen beide segmenten een belangrijke rol in de Zwitserse binnenvaart.

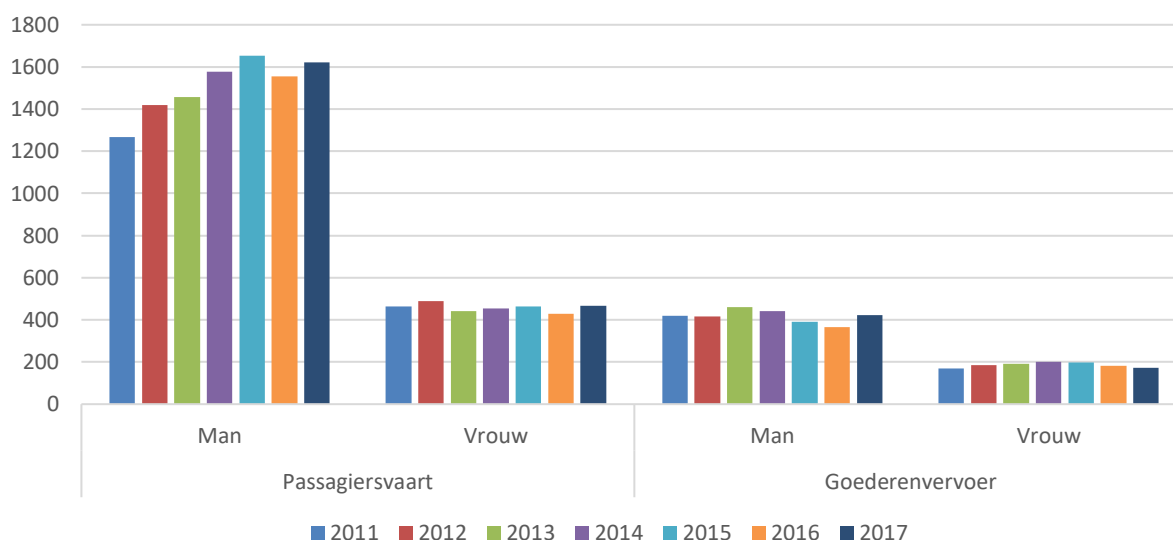
Wat verder opvalt, is dat de Zwitserse goederenvloot de jongste is van alle Rijnsoeverstaten voor wat betreft het bouwjaar.³⁵ De belangrijkste reden hiervoor is dat Zwitserland een zeer moderne tankvloot heeft. Het gemiddelde laadvermogen van Zwitserse tankschepen bedroeg in 2019 3023 ton, vergeleken bij een gemiddelde van 2134 ton voor de hele tankvloot van de Rijnsoeverstaten. Behalve bovengenoemde statistieken over het bouwjaar bevestigt ook het grote laadvermogen van Zwitserse tankschepen dat Zwitserse tankschepen relatief nieuw zijn, aangezien het laadvermogen van nieuwe tankschepen in West-Europa de afgelopen jaren door de bank genomen is toegenomen. Het wijst ook op een relatief hoog investeringsniveau en moderne bedrijfsstructuren in de Zwitserse tankvaart.

In 2017 telde de Zwitserse binnenvaart 48 ondernemingen voor vrachtvervoer en 67 voor de passagiersvaart. In 2017 werkten 597 werknemers in het vrachtvervoer en 2091 in de passagiersvaart. De werkgelegenheid in het goederenvervoer in Zwitserland was in de periode 2011 tot 2017 vrij constant, terwijl het aantal banen in de passagiersvaart toenam (zie onderstaande afbeelding).

De werkgelegenheid in de passagiersvaart is in Zwitserland groter dan in het goederenvervoer. Het land telt vele meren, met veel schepen voor dagexcursies en Zwitserland heeft ook verreweg de grootste vloot riviercruiseschepen van Europa. In 2019 stonden 172 van de riviercruiseschepen die actief zijn op Europese rivieren in Zwitserland geregistreerd, ten opzichte van een totaal van 378 cruiseschepen in heel Europa (zonder Rusland). Dit komt neer op een aandeel van 45,5%.

Bekijkt men de ontwikkeling tussen 2011 en 2017 in beide sectoren naar geslacht van de werknemers, kan worden vastgesteld dat in de passagiersvaart alleen het aantal mannelijke werknemers een substantiële toename toont met over de genoemde jaren een duidelijk stijgende trend.

Afbeelding 35: Aantal werknemers in de binnenvaart in Zwitserland naar sector en geslacht



Bron: Federaal Bureau voor de Statistiek – Structural Enterprise Statistics

³⁵ Bron: CCR/Europese Commissie (2020), Binnenvaart in Europa. Jaarverslag van de marktobservatie.

Vergeleken met andere Rijnsoeverstaten zoals België, Frankrijk of Nederland, werkten relatief weinig personen in de Zwitserse binnenvaart voor kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers. In 2017 werkte slechts 6% (5% FTE's) van de werknemers in de passagiersvaart en 22% (20% FTE's) in het vrachtvervoer voor zulke kleine ondernemingen.

Luxemburg

Statistische gegevens over werknemers in de binnenvaart die geregistreerd staan in het Luxemburgse socialezekerheidsstelsel werden verstrekt door de Algemene Inspectie van Sociale Zekerheid (*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS)) op basis van gegevens van het Gemeenschappelijk Socialezekerheidscentrum (*Centre commun de la sécurité sociale*, CCSS). Deze gegevens hebben alleen betrekking op werknemers, niet op zelfstandigen, die werkzaam waren in de sector op 31 maart 2020 en ze betreffen tevens het administratief personeel.

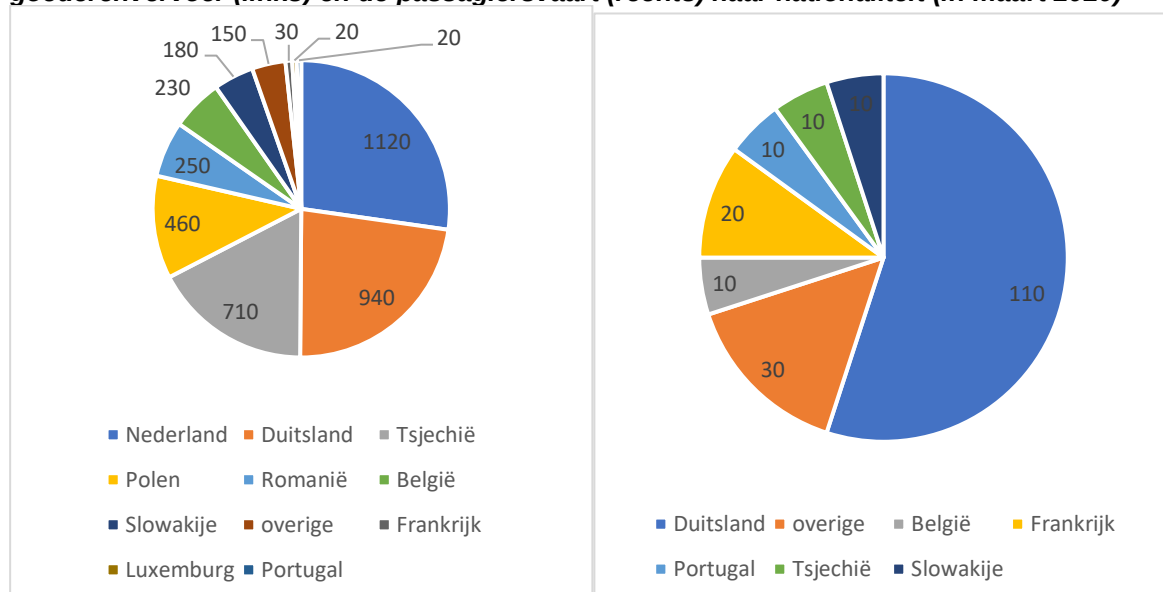
Uitgaand van de werknemers die zijn ingeschreven in het Luxemburgse socialezekerheidsstelsel werkten in totaal 4110 werknemers voor 125 ondernemingen die aan vrachtvervoer doen. Dit aantal is naar verhouding vergelijkbaar met Duitsland. De cijfers voor de passagiersvaart zijn veel lager, met slechts zes bedrijven en in totaal tweehonderd werknemers. Het hoge aantal werknemers in het goederenvervoer kan worden verklaard doordat:

- Luxemburg goede toegang heeft tot de binnenwateren in het Rijnstroomgebied en
- Luxemburg bijzonder gunstige economische omstandigheden biedt aan bedrijven wat betreft het belastingniveau en socialezekerheidskosten.

Zoals in andere landen werken er in Luxemburg overwegend mannen in de binnenvaart (94%). Een zeer groot aandeel werknemers in de Luxemburgse binnenvaart zijn buitenlanders. Deze buitenlanders komen zowel uit West- als Oost-Europese landen. De meest voorkomende nationaliteiten van West-Europese werknemers zijn Nederlands en Duits, en van Oost-Europese werknemers Tsjechisch en Pools.

Werknemers uit Oost-Europa zijn goed voor 39% van de werknemers in Luxemburg en komen hoofdzakelijk uit Tsjechië, Polen en Roemenië. Dit cijfer lijkt de waargenomen migratie van binnenvaartmedewerkers van het oosten naar het westen te bevestigen en wordt ook geconstateerd in landen als Oostenrijk, Duitsland en Nederland. Buitenlandse werknemers uit Rijnsoeverstaten, vooral Nederland en Duitsland, zijn goed voor 57% van de werknemers en 75% van alle werknemers die voor een Luxemburgs bedrijf in het goederenvervoer werken, is niet gedetacheerd.

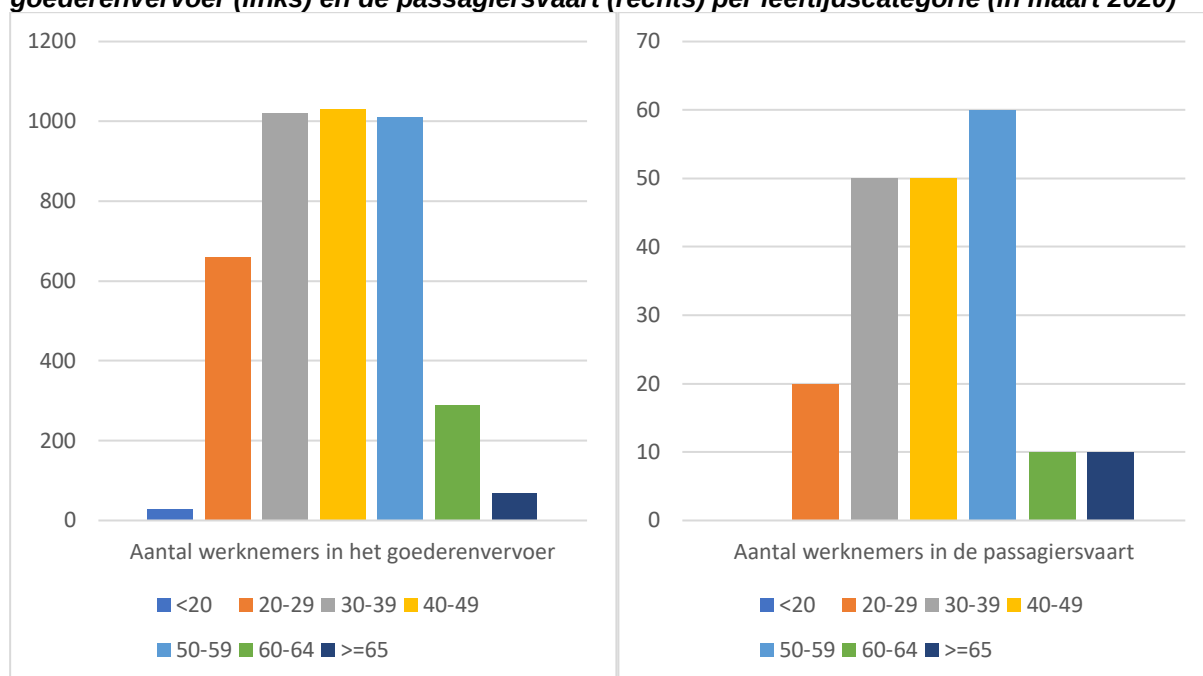
Afbeeldingen 36 en 37: Aantal werknemers in de Luxemburgse binnenvaart in het goederenvervoer (links) en de passagiersvaart (rechts) naar nationaliteit (in maart 2020)



Bron: IGSS op basis van gegevens van het CCSS

In de Luxemburgse binnenvaart zijn de meeste werknemers - zowel in het goederenvervoer als in de passagiersvaart – tussen de 30 en 59 jaar. Een vergelijkbare leeftijdsstructuur kan worden vastgesteld in de meeste binnenvaartlanden waar gegevens over de leeftijd van binnenvaartmedewerkers beschikbaar zijn. Op basis van de beschikbare gegevens voor Luxemburg kunnen echter geen conclusies worden getrokken over de ontwikkeling van de leeftijd van werknemers in de binnenvaart.

Afbeeldingen 38 en 39: Aantal werknemers in de Luxemburgse binnenvaart in het goederenvervoer (links) en de passagiersvaart (rechts) per leeftijdscategorie (in maart 2020)

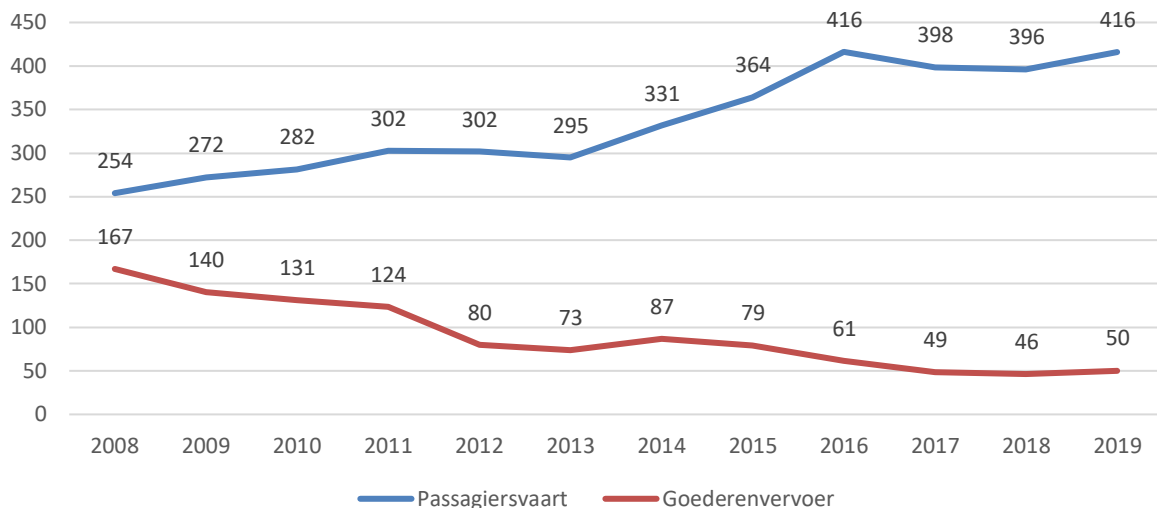


Bron: IGSS op basis van gegevens van het CCSS

Oostenrijk

Oostenrijk is een van de binnenvaartlanden waar meer mensen in de passagiersvaart werken dan in het goederenvervoer. Het verschil in het aantal werknemers tussen de twee sectoren is de afgelopen tien jaar aanmerkelijk toegenomen. Volgens gegevens van de Oostenrijkse Werkgelegenheidsdienst (Arbeitsmarktservice, AMS) steeg het aantal werknemers in de passagiersvaart geleidelijk van 254 in 2008 tot 416 in 2019 (sterkste stijging tussen 2013 en 2016), terwijl het aantal werknemers in het goederenvervoer een tegenovergestelde trend toont en afnam van 167 in 2008 tot vijftig in 2019. Deze dalende lijn is echter sinds 2017 gestabiliseerd. Al met al nam het aantal werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart toe van 421 in 2008 tot 466 in 2019.

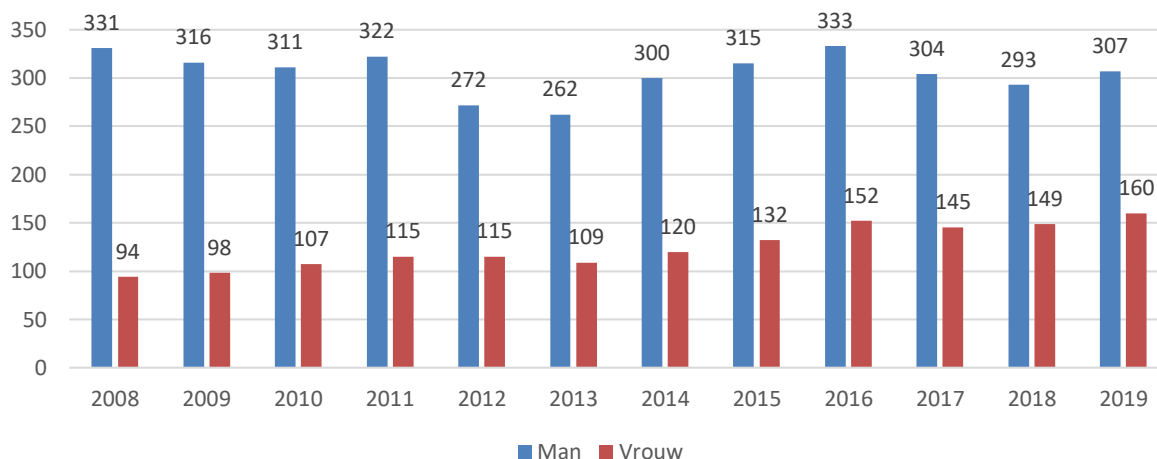
Afbeelding 40: Aantal werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart per sector*



Bron: Oostenrijkse Werkgelegenheidsdienst. *Het aantal werknemers in het goederenvervoer en de passagiersvaart vertegenwoordigt het gemiddelde aantal werknemers per jaar. In de passagiersvaart schommelt het aantal werknemers gedurende een jaar als gevolg van het seizoensgebonden karakter van de passagiersvaart.

Terwijl het aantal mannelijke werknemers afnam van 331 in 2008 tot 307 in 2019, steeg het aantal vrouwelijke werknemers in die periode van 94 tot 160. Het percentage vrouwen in de Oostenrijkse binnenvaart bedroeg in 2019 zo'n 34%. De stijgende lijn in het aantal vrouwelijke werknemers kan worden verklaard door het grote aantal vrouwen dat in de passagiersvaart werkt, net als in Frankrijk en Duitsland. Op grond van de AMS-gegevens kan de conclusie worden getrokken er – op jaarbasis - maximaal acht werknemers in de zee- en kustvaart werken. Als land dat in Centraal-Europa gelegen is, heeft Oostenrijk geen eigen toegang tot de zee.

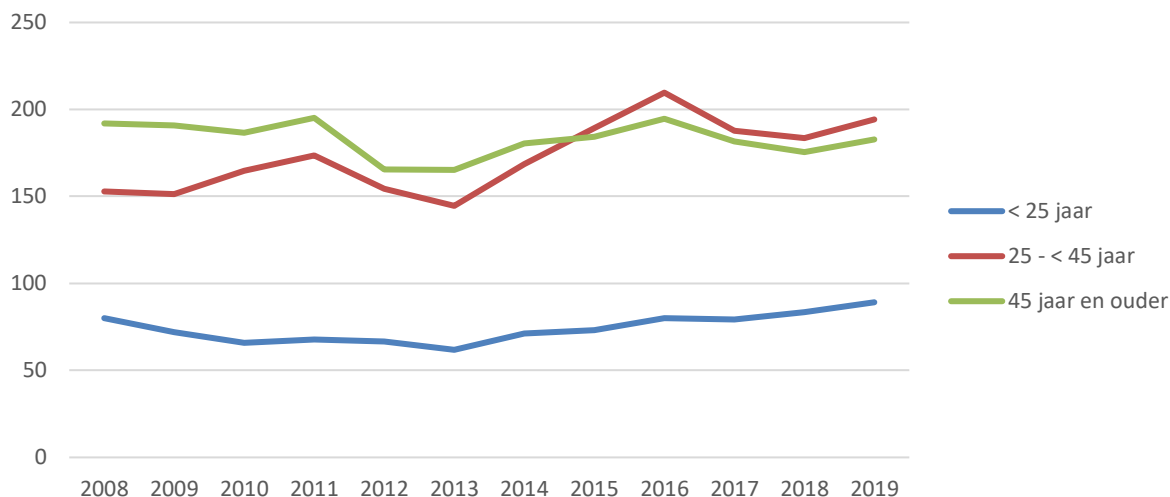
Afbeelding 41: Aantal werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart* naar geslacht



Bron: Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst. *Waaronder tussen de nul en acht werknemers op jaarbasis, die werkzaam zijn in de zee- en kustvaart.

Volgens de AMS-gegevens kromp de leeftijdscategorie van werknemers van 45 jaar en ouder van 192 in 2008 tot 183 in 2019. Het aantal werknemers tussen 25 en 44 jaar klom echter in die periode van 153 tot 194, vooral tussen 2013 en 2016. Het aantal werknemers onder de 25 jaar nam tot 2013 af, maar steeg in de gehele periode van 2009 tot 2019 van 80 tot 89.

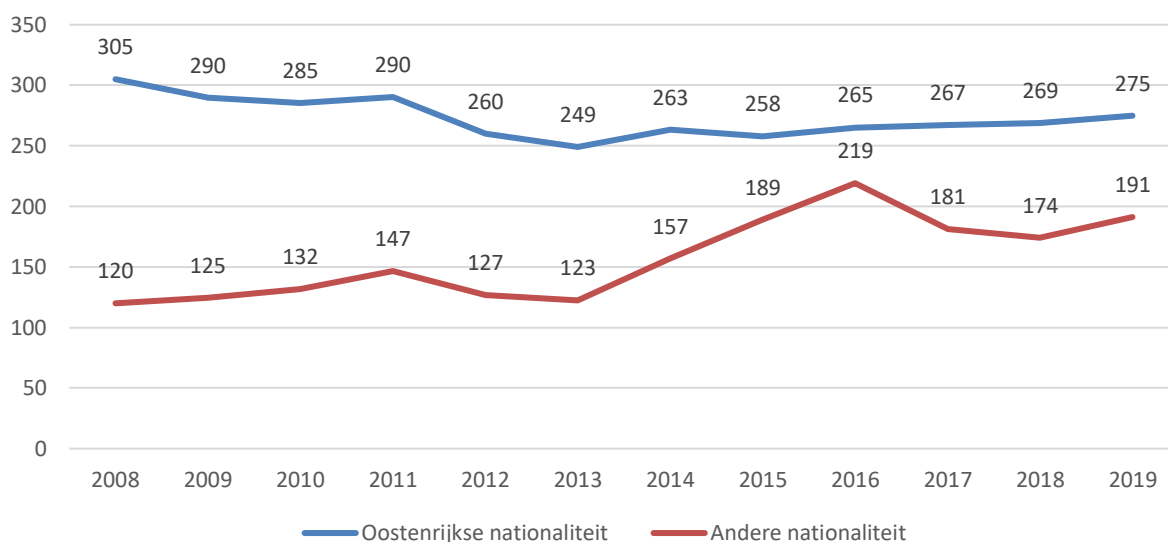
Afbeelding 42: Aantal werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart* naar leeftijdscategorie



Bron: Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst. *Waaronder tussen de 0 en 8 werknemers per jaar werkzaam in de zee- en kustvaart.

Het aantal buitenlandse werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart steeg aanzienlijk tussen 2008 en 2019, namelijk van 120 tot 191. In dezelfde periode daalde het aantal Oostenrijkse werknemers in de binnenvaart licht van 305 tot 275. De totale groei van de werkgelegenheid in de Oostenrijkse binnenvaart tussen 2008 en 2019 kan derhalve hoofdzakelijk worden toegeschreven aan een netto instroom van 106 buitenlandse werknemers tussen 2013 en 2016.

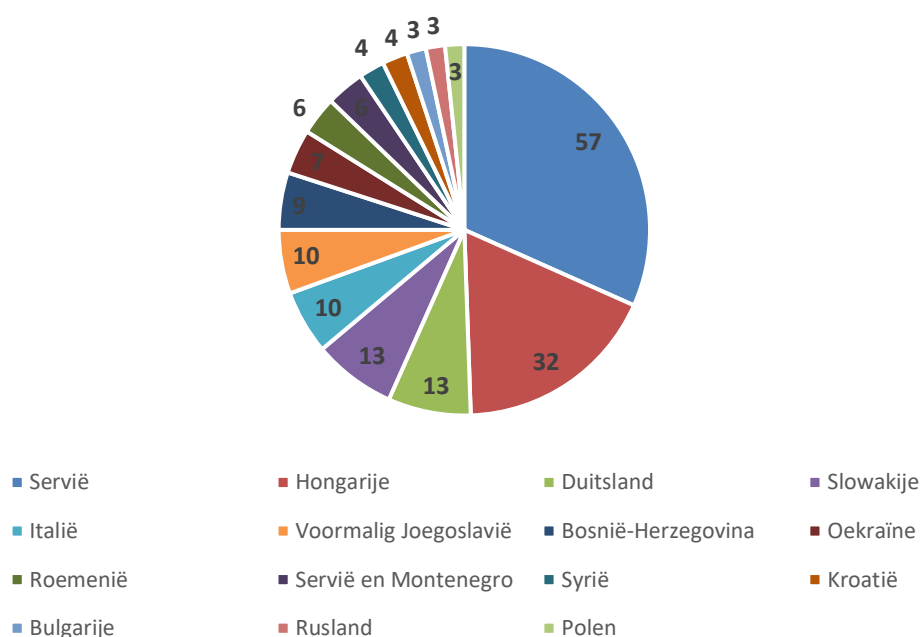
Afbeelding 43: Aantal werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart* – Oostenrijkers en buitenlanders



Bron: Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst. *Waaronder tussen de 0 en 8 werknemers per jaar werkzaam in de zee- en kustvaart.

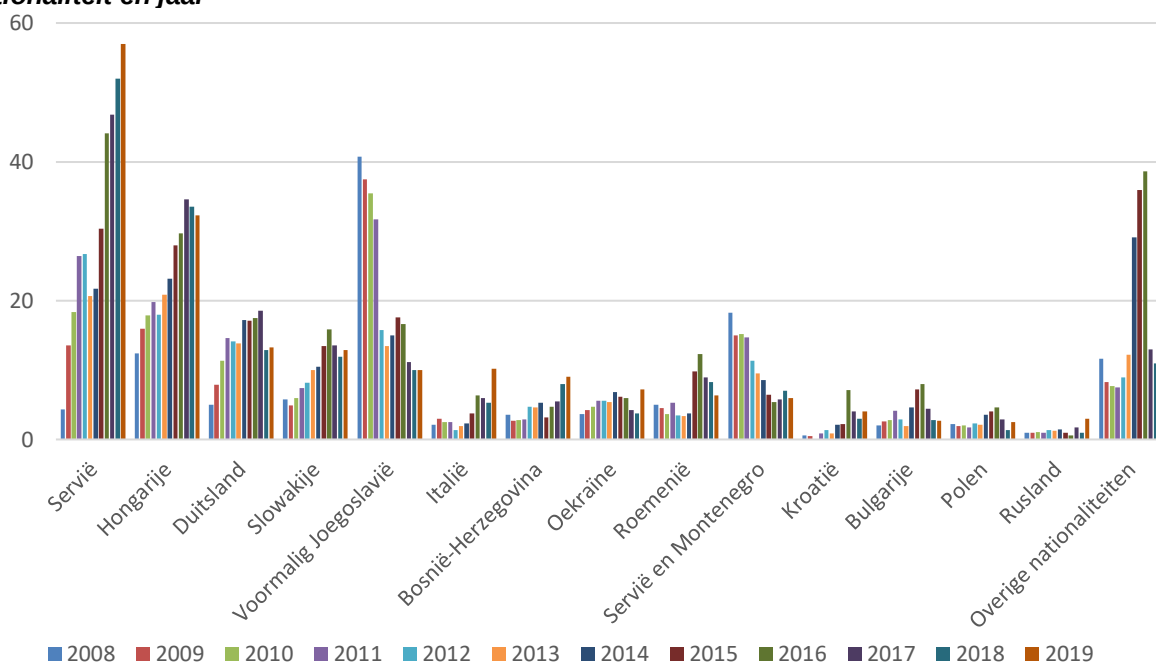
De grootste groep buitenlandse werknemers in 2019 en voorgaande jaren had de Servische nationaliteit. Er zijn ook nog werknemers die afkomstig zijn uit 'voormalig Joegoslavië' en 'Servië en Montenegro' en met deze nationaliteiten geregistreerd staan, maar hun aantal neemt af. Op de tweede plek komen Hongaarse werknemers.

Afbeelding 44: Buitenlandse werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart naar nationaliteit (2019)



Bron: Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst

Afbeelding 45: Aantal buitenlandse werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart* naar nationaliteit en jaar



Bron: Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst. *Waaronder tussen de nul en acht werknemers per jaar werkzaam in de zee- en kustvaart.

De Oostenrijkse werkgelegenheidsdienst heeft geen gegevens over zelfstandigen in de Oostenrijkse binnenvaart. Volgens Structural Business Statistics van het Oostenrijkse bureau voor de statistiek waren in 2017 echter 59 mannen en 15 vrouwen werkzaam als zelfstandige in de Oostenrijkse passagiersvaart. In het goederenvervoer werkten acht personen als zelfstandige, allen mannen.

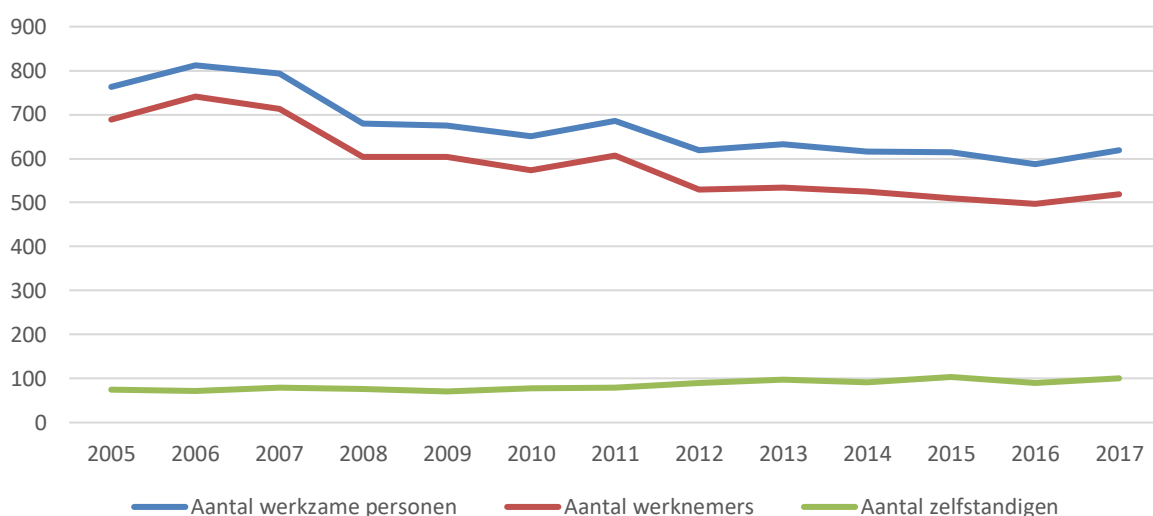
Tsjechië

Het Tsjechische bureau voor de statistiek beschikt over een dataset die de binnenvaart betreft, maar dit is een algemene dataset voor de hele NACE-rubriek 50 (vervoer over water). Dit omvat de binnenvaart, de zee- en kustvaart (zowel passagiersvaart als goederenvervoer). Tsjechië is echter een land in Centraal-Europa dat niet aan zee grenst, dus hoogstwaarschijnlijk heeft deze nationale database vooral betrekking op werkgelegenheid in de binnenvaart in Tsjechië.

Volgens deze database waren er in 2017 voor de hele NACE-rubriek 50 in Tsjechië 619 werknemers. Dat verschilt maar zes personen met de gegevens van de Eurostat SBS database (613 werknemers in de binnenvaart in Tsjechië in 2017). Dit bevestigt derhalve bovenstaande hypothese.

In Tsjechië nam de totale werkgelegenheid tussen 2005 en 2016 af, maar is sindsdien gestabiliseerd. Het aantal zelfstandigen is sinds 2005 licht toegenomen, van 74 in 2005 tot 100 in 2017.

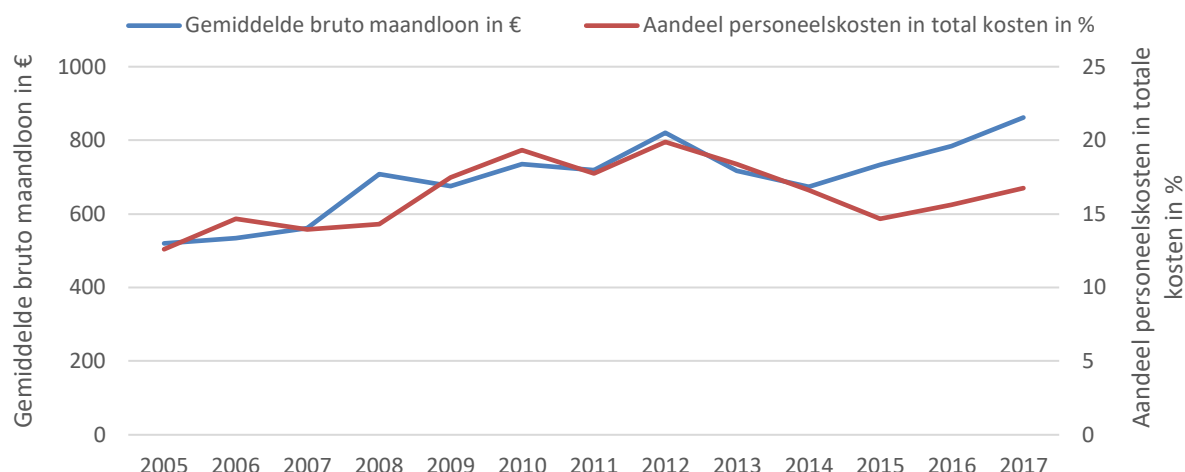
Afbeelding 46: Aantal personen werkzaam in de NACE-rubriek 50* in Tsjechië



*Bron: Tsjechisch bureau voor de statistiek, CCR-analyse. *Hoewel de NACE-rubriek 50 zowel de zee- als binnenvaart bevat, toont een vergelijking met cijfers over werkgelegenheid in de binnenvaart van Eurostat aan dat ten minste 99% van de Tsjechische werkgelegenheid in de NACE-rubriek 50 de binnenvaart betreft. Het aantal zelfstandigen werd berekend door het aantal werknemers af te trekken van het totale aantal werkzame personen.*

In 2017 bedroeg het gemiddelde bruto maandloon in de Tsjechische binnenvaart slechts 862 euro. Een uitsplitsing tussen vrachtvervoer en passagiersvaart is niet mogelijk op basis van de nationale database. Eurostat-gegevens (die alleen beschikbaar zijn voor 2017) wijzen er echter op dat in Tsjechië de werkgelegenheid in de twee sectoren vrijwel gelijk is.

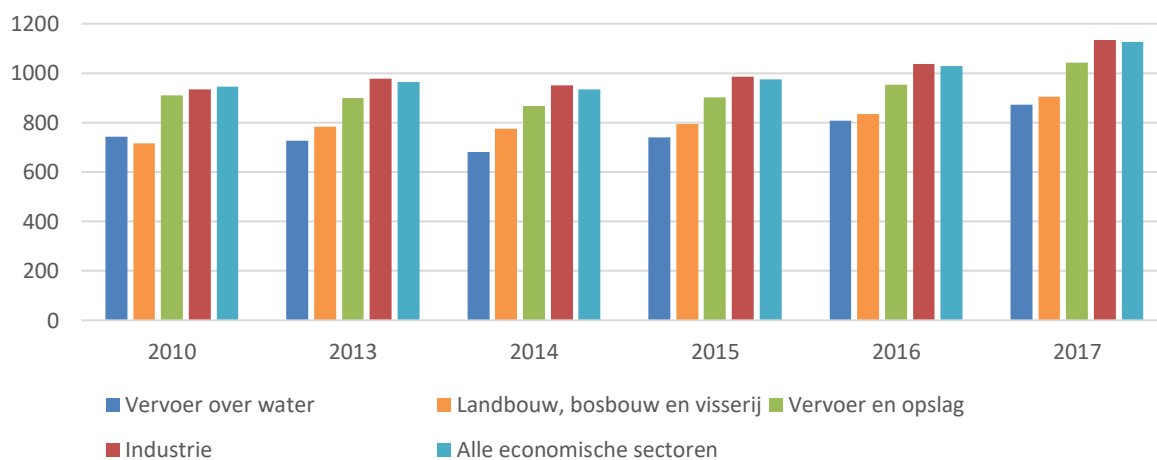
Afbeelding 47: Gemiddeld bruto maandloon (in €) en aandeel van personeelskosten in de totale kosten (in %) in de Tsjechische binnenvaart *



Bronnen: Tsjechisch bureau voor de statistiek, CCR-analyse. *NACE-rubriek 50. Zie opmerkingen in de tekst. Omrekening van Tsjechische kronen in euro via jaarlijkse wisselkoersen van ECB (<https://www.oenb.at/isaweb/report.do?report=2.14.5>).

Een overzicht van het gemiddelde maandloon in Tsjechië per economische sector laat zien dat het loonniveau in het vervoer over water onder het gemiddelde ligt van de totale Tsjechische vervoerssector. In de periode 2013-2017 bedroeg deze loonkloof gemiddeld 18%. Vergelijkt men de lonen in de binnenvaart met die in de andere economische sectoren, valt de loonkloof 24% hoger uit.

Afbeelding 48: Gemiddeld bruto maandloon en salarissen van werknemers in Tsjechië (in €, Full-Time Equivalent, FTE)



Bronnen: Tsjechisch ministerie van Vervoer, CCR-analyse. * Vervoer over water = NACE-rubriek 50. Zie opmerkingen in de tekst. Omrekening van Tsjechische kronen in euro via jaarlijkse wisselkoersen van ECB (<https://www.oenb.at/isaweb/report.do?report=2.14.5>).

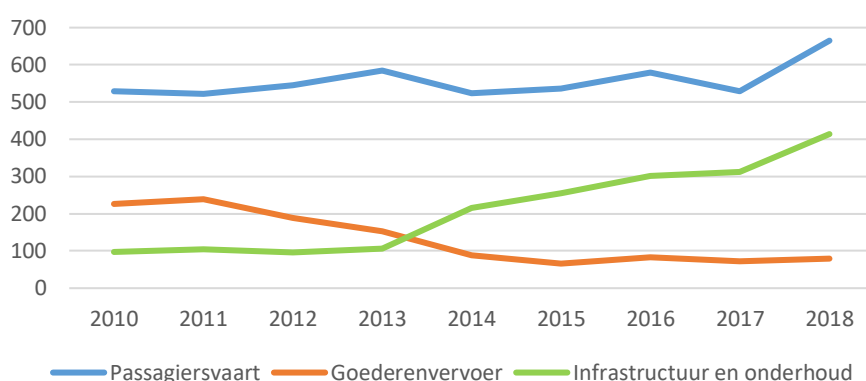
De lage lonen in het Tsjechische vervoer over water en het internationale karakter van de binnenvaart, met een hoge mobiliteit van werknemers, kan als voornaamste reden worden genoemd voor het feit dat in 2019 238 Tsjechen in de Duitse binnenvaart werkten. Dit blijkt uit gegevens van het Duitse werkgelegenheidsagentschap. Tussen 2013 en 2019 nam dit aantal gestaag toe. Tsjechen vormen de op één na grootste groep buitenlandse werknemers in de Duitse binnenvaart, na Polen.

Hongarije

Hongarije is een belangrijk land in de Europese binnenvaart. Het ligt in Midden-Europa, halverwege de Donau, heeft een zeer groot meer (Balaton), talrijke riviercruises en de hoofdstad Boedapest is een belangrijke bestemming.

Het Hongaarse bureau voor de statistiek (HCSO) levert gegevens op basis van enquêtes naar het aantal werknemers in de passagiersvaart. Catering aan boord en bardiensten zijn hierin echter niet opgenomen. De enquêtes zijn gericht op werknemers die ten minste zestig uur per maand werken voor een Hongaars bedrijf met minimaal vijf werknemers. Volgens deze enquêtes is het aantal werknemers in deze categorie de laatste tien jaar toegenomen van 529 in 2010 tot 665 in 2018. Daarentegen is het desbetreffende aantal werknemers in het goederenvervoer in dezelfde periode gekelderd van 226 tot 80. Het aantal werknemers in de sector die diensten verleent die verband houden met de binnenvaart, zoals onderhoudsdiensten van kanalen en de exploitatie van sluizen, nam in die periode aanzienlijk toe, namelijk van 97 tot 414.

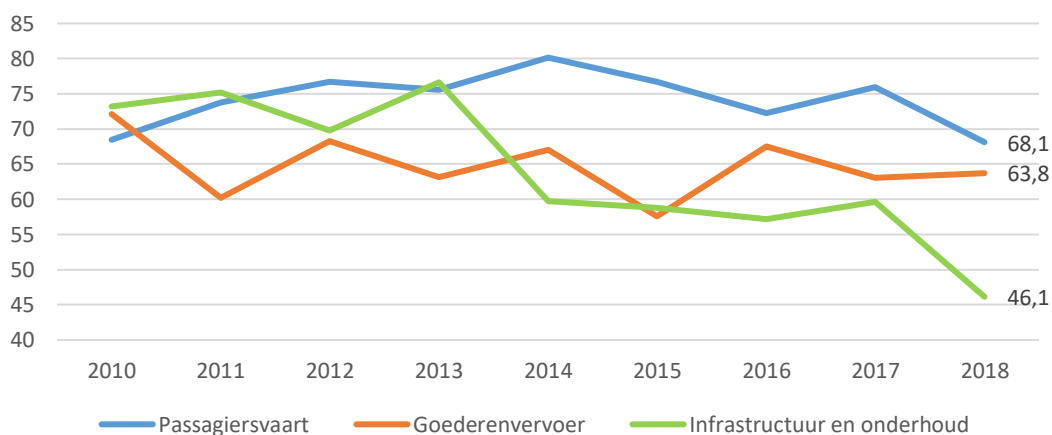
Afbeelding 49: Aantal werknemers * in Hongarije per sector



Bron: Hongaars bureau voor de statistiek (HCSO). *Werkzaam voor een bedrijf met minimaal vijf werknemers voor minstens zestig uur per maand.

Onderstaande afbeelding toont het percentage werknemers met een 'fysieke baan' ten opzichte van kantoorbanen, categorieën die grofweg een onderscheid maken tussen een baan aan boord en aan wal. In de passagiersvaart bedroeg dit aandeel zowel in 2018 als in 2010 ongeveer 68%, hoewel het sinds 2014 afnam. Het percentage werknemers in het goederenvervoer met een 'fysieke baan' schommelde rond het huidige niveau van circa 64%, terwijl het voor de aanverwante diensten sterk terugliep naar ongeveer 46%.

Afbeelding 50: Aandeel werknemers* met een 'fysieke baan' (in %)



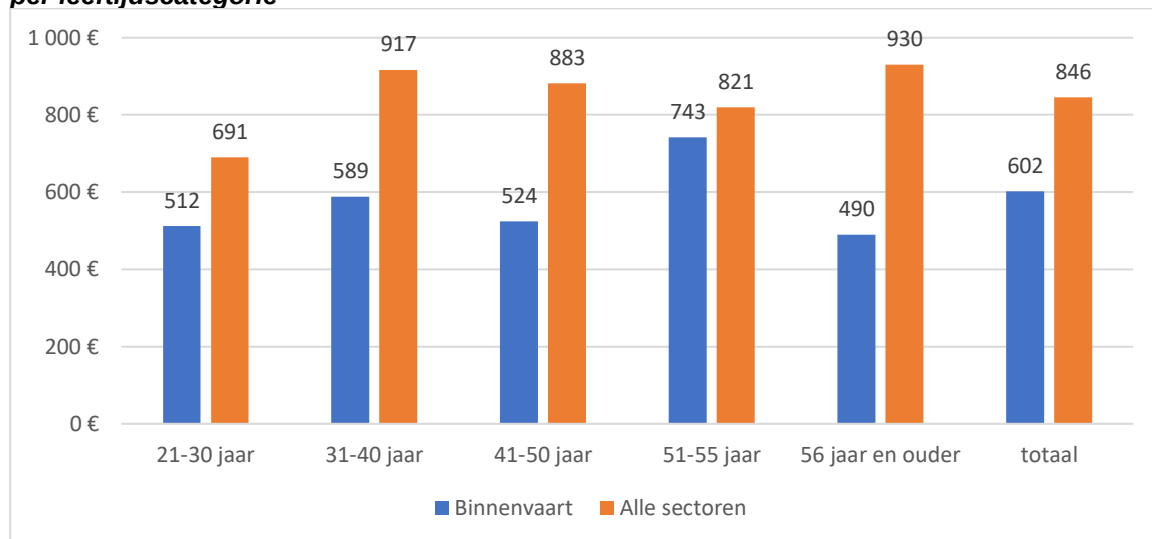
Bron: Hongaars bureau voor de statistiek (HCSO). *Werkzaam voor een bedrijf met minimaal vijf werknemers voor minstens zestig uur per maand.

Volgens een database met dienstboekjes van de scheepvaartautoriteit van het departement van vervoer van het overheidsbureau van de hoofdstad Boedapest werd circa 11% van de kwalificatiecertificaten in het tweede decennium van deze eeuw aan vrouwen verstrekt. Van deze informatie kan voorzichtig worden afgeleid dat ongeveer dit percentage van de werknemers aan boord van Hongaarse binnenschepen vrouw is, ervan uitgaand dat de foutenmarge door onnauwkeurigheden van de dienstboekjes geen fouten in het geregistreerde geslacht betreffen. Volgens deze dienstboekjes werd slechts een miniem percentage van minder dan 1% van alle kwalificatiecertificaten aan buitenlanders afgegeven, vooral aan Roemenen en Slowaken.

Andere gegevens over werkgelegenheid zijn beschikbaar bij de nationale werkgelegenheidsdienst (NFSZ). Volgens de Hongaarse standaardclassificatie van beroepen (HSCO) werkten 610 personen in 2016 in Hongarije als bemanningslid op een binnenschip. Het gemiddelde basisloon in deze categorie kwam neer op ongeveer 534 euro per maand in 2016 en het gemiddelde totale maandinkomen, inclusief toeslagen, bedroeg ongeveer 602 euro. Aan de ene kant was het gemiddelde totale inkomen in dat jaar 5% hoger dan dat voor vrachtwagenchauffeurs. Aan de andere kant was het aanzienlijk lager dan voor andere beroepen in de vervoerssector (bijv. zo'n 58% lager dan voor treinmachinisten en tussen 21% en 44% lager dan voor chauffeurs van verschillende soorten bussen). Ten opzichte van de gehele Hongaarse economie verdienden bemanningsleden van binnenschepen ongeveer 29% minder.

Vergeleken bij andere sectoren krijgen werknemers in de Hongaarse binnenvaart maar een kleine loonsverhoging als zij tussen de 20 en 30 jaar oud zijn. Dit is vergelijkbaar met wat voor Frankrijk werd vastgesteld. Het maandinkomen in de Hongaarse binnenvaart is echter veel hoger voor personen tussen de 51 en 55 dan voor alle andere leeftijdscategorieën. Dit patroon is niet terug te vinden in de overige sectoren in de Hongaarse economie.

Afbeelding 51: Gemiddeld maandelijkse inkomen (in euro) in de Hongaarse binnenvaart in 2016 per leeftijdscategorie



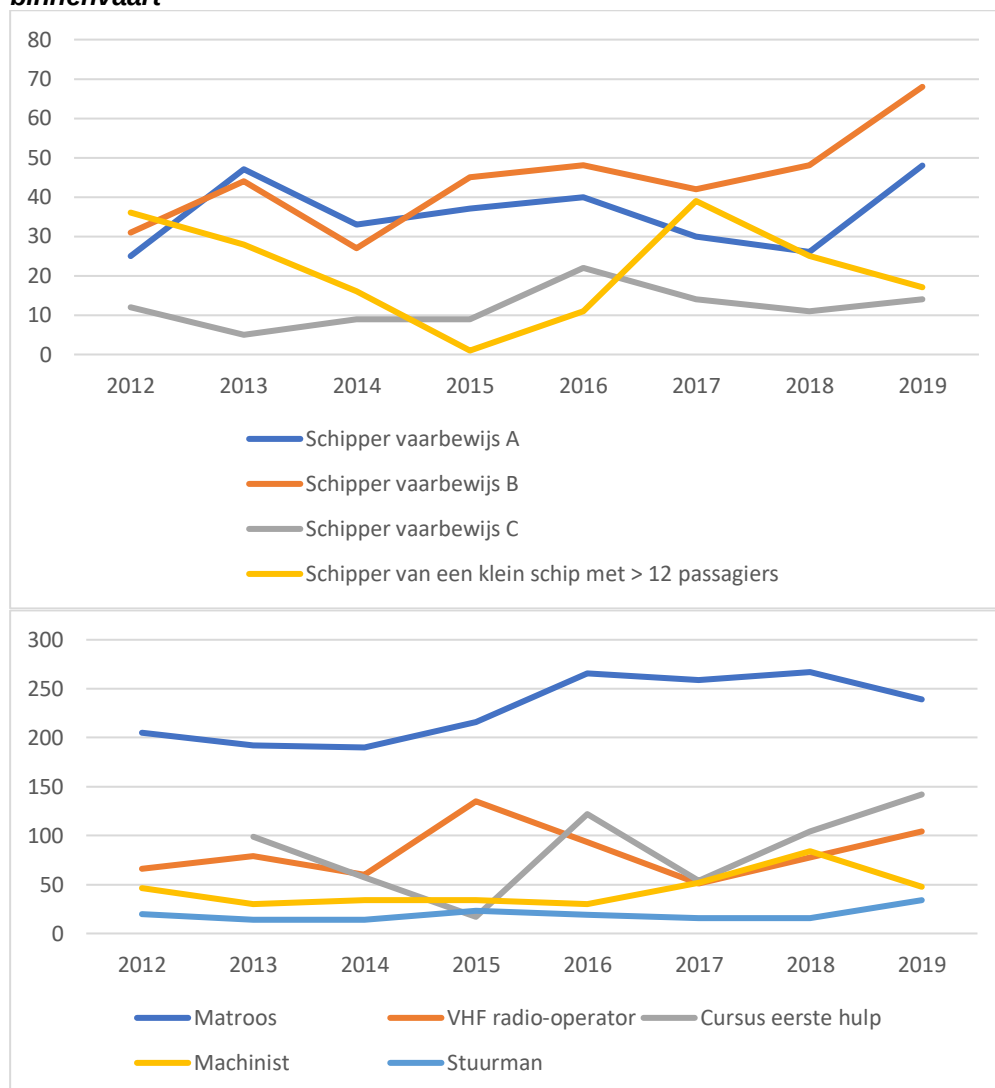
Bronnen: Hongaarse Nationale Werkgelegenheidsdienst (NFSZ), CCR-analyse. Omrekening van Hongaarse kronen in euro via jaarlijkse wisselkoersen van ECB voor 2016 (https://www.ecb.europa.eu/stats/policy_and_exchange_rates/euro_reference_exchange_rates/html/eurofxref-graph-huf.en.html).

Volgens de gegevens van de NFSZ is het aantal werknemers van bedrijven met de binnenvaart als hoofdactiviteit hoger dan het aantal personen werkzaam als bemanningslid. In 2016 werkten in de binnenvaart 1075 personen in de passagiersvaart en 447 in het goederenvervoer. Het gemiddelde maandelijkse inkomen ligt bij circa 523 euro in de passagiersvaart en 990 euro in het goederenvervoer. Dit betekent dat het gemiddelde inkomen in de Hongaarse binnenvaart 660 euro per maand bedraagt, een iets hoger gemiddelde dan voor de bemanningsleden. In Frankrijk verdienen werknemers aan wal ook meer dan werknemers aan boord.

Aangezien de lonen in de Hongaarse binnenvaart laag zijn ten opzichte van landen als Nederland, Duitsland, Frankrijk en Oostenrijk, is er een sterke drijfveer om het land te verlaten om elders meer te verdienen. Zo is dan ook bijna 20% van alle buitenlandse werknemers in de Oostenrijkse binnenvaart Hongaars. In Duitsland bedraagt dit percentage circa 3%.³⁶

Jaarcijfers over nieuw afgegeven kwalificatiecertificaten zijn beschikbaar bij het departement voor scheepsautoriteit van het Hongaarse ministerie voor Innovatie en Technologie. Het voordeel ten opzichte van registers van dienstboekjes is dat deze cijfers minder fouten bevatten die te wijten zijn aan dienstboekjes die niet meer in gebruik zijn. Het meest afgegeven kwalificatiecertificaat in Hongarije is dat voor matroos. In 2012 werden 205 van dergelijke certificaten afgegeven en in 2019 waren dat er 239. Het aantal overige certificaten schommelt sterk door de jaren heen maar voor het schippersvaarbewijs A en B kon in 2019 een positieve trend worden opgetekend.

Afbeeldingen 52 en 53: Aantal nieuw verstrekte kwalificatiecertificaten in de Hongaarse binnenvaart



Bron: Departement voor scheepsautoriteit van het Hongaarse ministerie voor Innovatie en Technologie

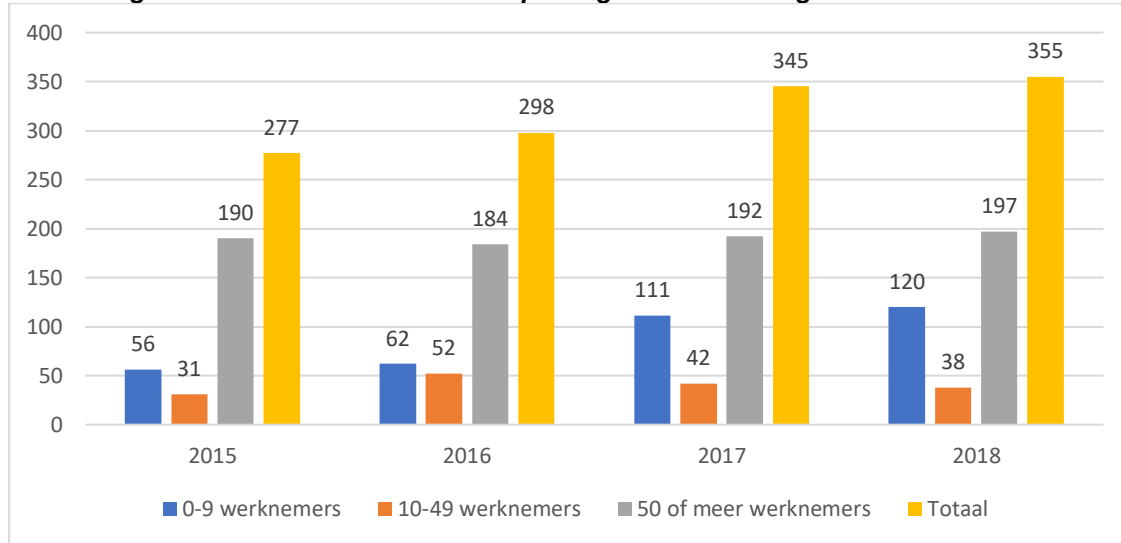
³⁶ Bron: Arbeitsmarktservice Austria en Bundesagentur für Arbeit

Roemenië

Roemenië is het grootste Donauland voor wat betreft het aantal werkzame personen in de binnenvaartsector, volgens de gegevens van Eurostat SBS.³⁷

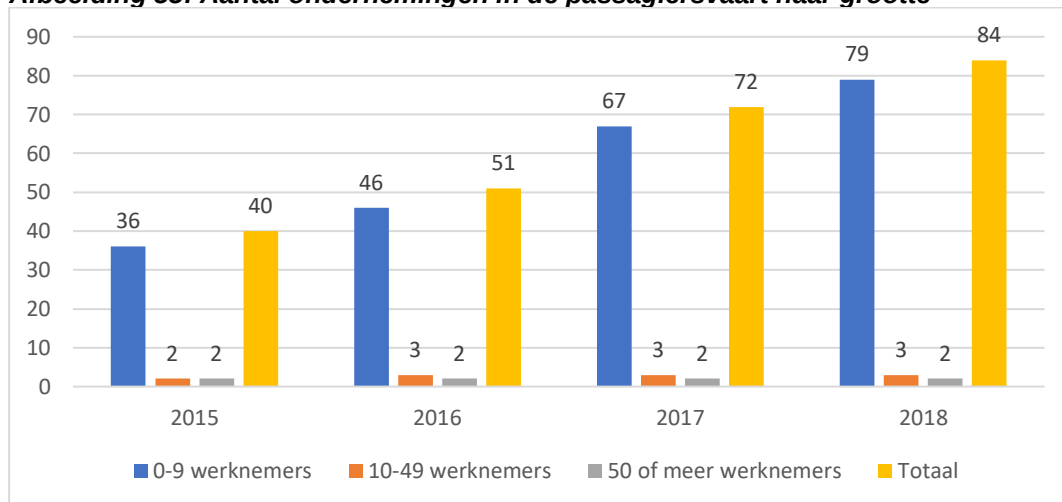
Net als andere landen maakte Roemenië de afgelopen jaren een gestage en aanzienlijke stijging van het aantal werknemers in de passagiersvaart door. Van 2015 tot 2018 nam dit aantal met circa 28% toe van 277 tot 355. Er kan worden vastgesteld dat deze groei overwegend te danken was aan kleine ondernemingen. Het aantal werknemers van ondernemingen met maximaal negen werknemers verdubbelde ruim in deze periode, terwijl het respectieve aantal in ondernemingen met vijftig werknemers en meer ongeveer gelijk bleef. Ook het aantal ondernemingen met maximaal negen werknemers steeg van 36 in 2015 tot 79 in 2018, terwijl er maar één bedrijf bij kwam met 10 tot 49 werknemers en geen met meer dan vijftig werknemers.

Afbeelding 54: Aantal werknemers in de passagiersvaart naar grootte van de onderneming



Bron: Nationale instituut voor de statistiek (NIS)

Afbeelding 55: Aantal ondernemingen in de passagiersvaart naar grootte

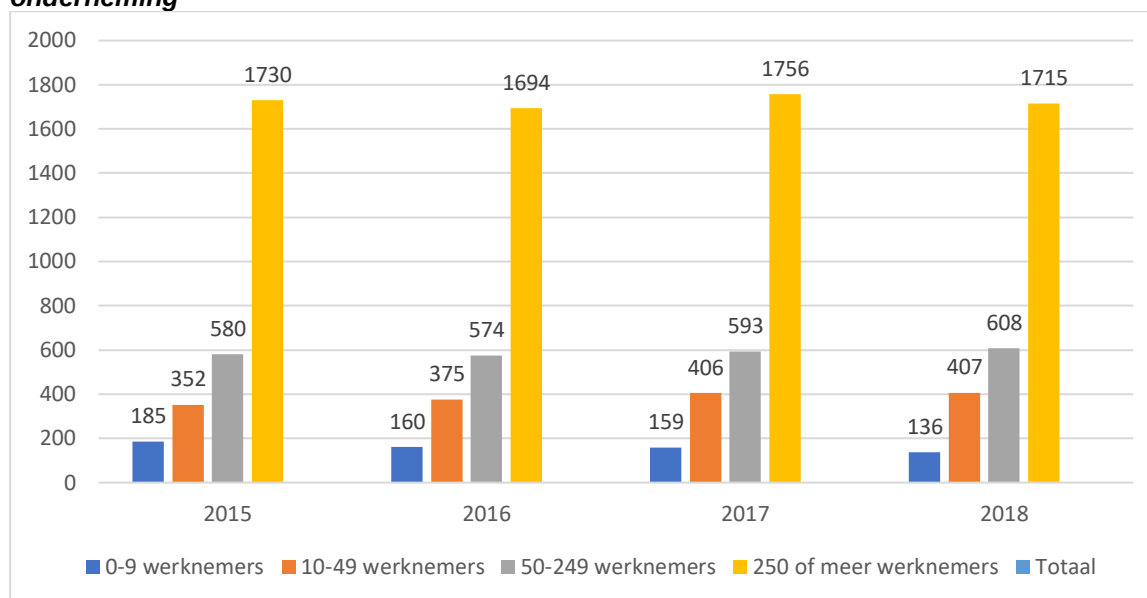


Bron: Nationale instituut voor de statistiek (NIS)

³⁷ Tot op zekere hoogte is Duitsland, dat veel meer werknemers in de binnenvaart telt dan Roemenië, ook een Donauland, aangezien delen van de Boven-Donau door Duitsland stromen. De Duitse binnenvaart is echter vooral rond de Rijn te vinden. Daarom heeft slechts een zeer klein deel van de werkgelegenheid betrekking op Donauhavens en vervoer over de Donau.

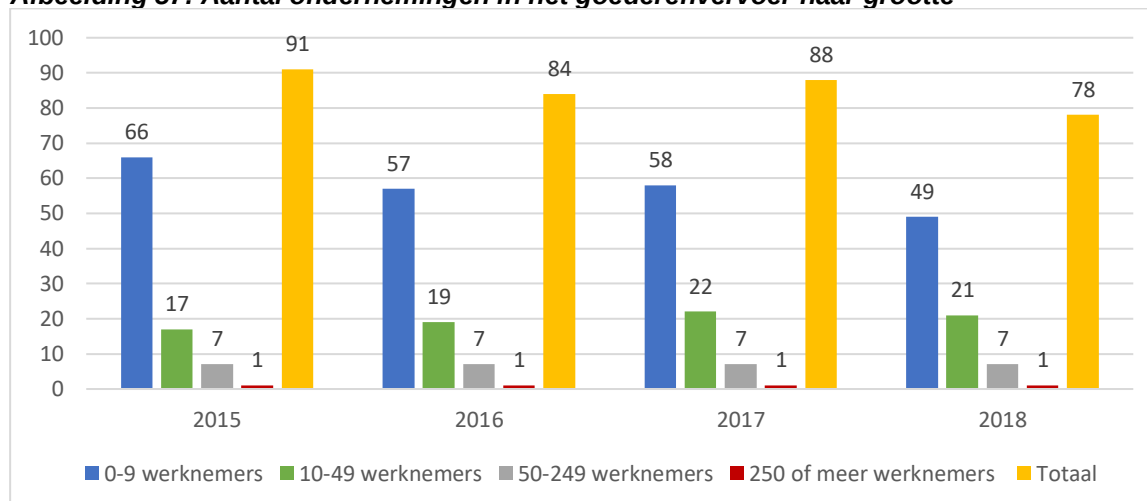
In Roemenië werken meer mensen in het goederenvervoer dan in de passagiersvaart. Het totale aantal werknemers in het goederenvervoer bleef tussen 2015 en 2018 echter min of meer constant. In tegenstelling tot de passagiersvaart nam het aantal werknemers van kleine bedrijven, met maximaal negen werknemers, in die periode af doordat het aantal ondernemingen in deze categorie van 66 daalde tot 49. Ook het aantal banen bij bedrijven van 250 werknemers of meer nam af. Deze verliezen werden gecompenseerd door de toename bij bedrijven tussen de tien en 249 werknemers.

Afbeelding 56: Aantal werknemers in het goederenvervoer in de binnenvaart naar grootte van de onderneming



Bron: Nationale instituut voor de statistiek (NIS)

Afbeelding 57: Aantal ondernemingen in het goederenvervoer naar grootte



Bron: Nationale instituut voor de statistiek (NIS)

Al met al is in Roemenië de goederensector veel belangrijker dan de passagiersvaart, zowel wat betreft het aantal werknemers als de omzet. Zoals echter ook in andere landen het geval is, heeft de passagiersvaart de laatste jaren aan belang gewonnen voor de werkgelegenheid. Wat betreft het aantal ondernemingen heeft de passagiersvaart het goederenvervoer in 2018 zelfs ingehaald.

De Roemeense Scheepsautoriteit verstrekt gegevens over het aantal en de soort kwalificatiecertificaten, inclusief dienstboekjes, die door deze autoriteit worden afgegeven. Aan de hand van dergelijke gegevens kunnen echter geen gedetailleerde conclusies worden getrokken over de huidige samenstelling van Roemeense beroepsbevolking in de binnenvaart met een onderverdeling van rangen

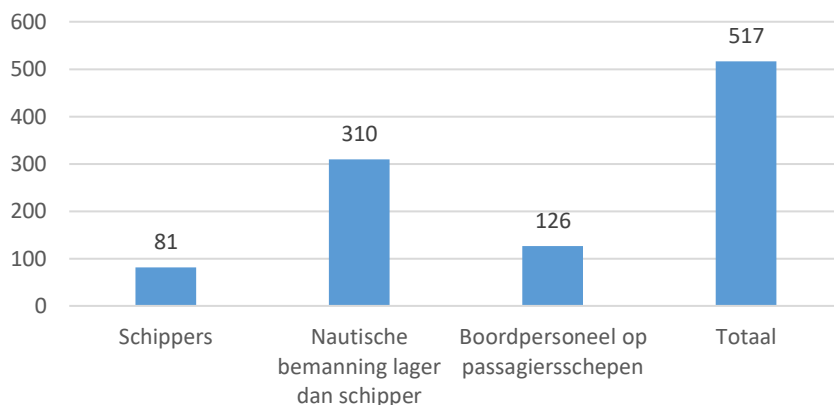
en taken van de werkzame personen aan boord van schepen. Een bemanningslid kan namelijk meerdere certificaten bezitten die allemaal in hetzelfde dienstboekje ingeschreven staan en sommige personen met kwalificatiecertificaten zijn wellicht niet meer werkzaam. Als er echter vanuit wordt gegaan dat de onderverdeling naar geslacht weinig wordt beïnvloed door deze overwegingen, kan voorzichtig worden geconcludeerd dat ongeveer 15% van de scheepsbemanning onder het niveau van schipper vrouw is, terwijl dit percentage voor schippers onder de 0,1% ligt. Van alle werkzame personen aan boord naast de nautische bemanning (zoals horeca- en hotelpersoneel en meer technisch georiënteerd personeel) is ook circa 15% vrouw.

Bulgarije

Een ander belangrijk Donauland is Bulgarije. Bepaalde informatie over de werkgelegenheid in de Bulgaarse binnenvaart kon worden ontleend aan een enquête onder scheepseigenaren en -exploitanten die begin 2020 door de Bulgaarse maritieme autoriteit werd gehouden. Hieruit blijkt dat in Bulgarije 25 ondernemingen actief zijn in de binnenvaart. Volgens de verzamelde gegevens werkten 517 personen in de Bulgaarse binnenvaart aan boord van schepen. Dit cijfer komt redelijk goed overeen met het cijfer van Eurostat voor de werkgelegenheid in het goederenvervoer in Bulgarije. Volgens de database van Eurostat SBS werkten in 2018 in Bulgarije 584 mensen in het goederenvervoer en naar schatting 329 in de passagiersvaart (zie hoofdstuk 4).

Alle 81 schippers en op één na alle 130 bemanningsleden die onder het niveau van schipper deel uitmaken van de nautische bemanning, zijn mannen. Daarentegen zijn 53 van de 126 personen van het dienstpersoneel op passagiersschepen vrouwen. Pakweg de helft van alle werknemers werkt op schepen die actief zijn in andere landen, terwijl de andere helft alleen in Bulgarije actief is. Hoewel er enkele Roemeense schippers zijn en enkele Oekraïense bemanningsleden onder het niveau van schipper, heeft de grote meerderheid van de werknemers de Bulgaarse nationaliteit.

Afbeelding 58: Aantal werknemers in de Bulgaarse binnenvaart aan boord van schepen naar beroepscategorie in 2020



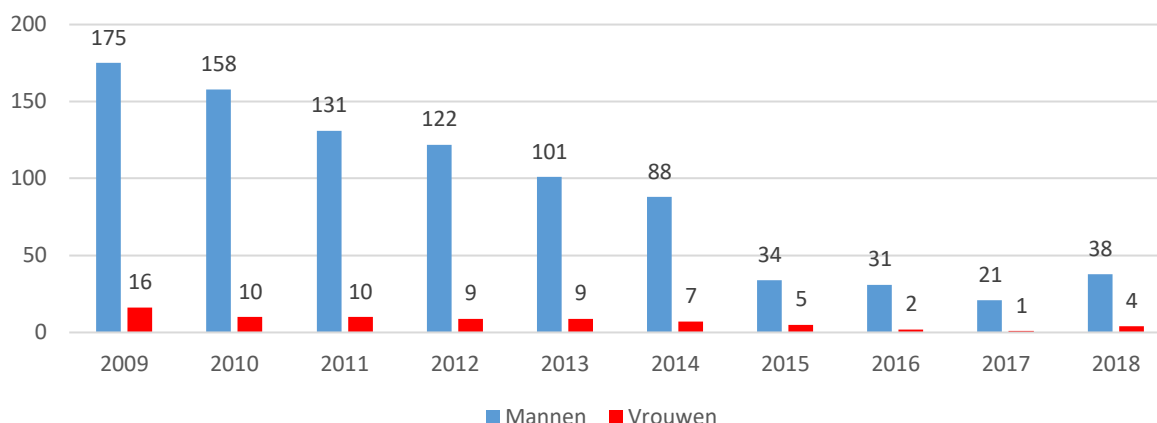
Bron: Bulgaarse maritieme autoriteit. Enquête onder scheepseigenaren en -exploitanten.

Het Bulgaarse nationale werkgelegenheidsagentschap houdt een register bij met Bulgaren die in het buitenland voor niet-Bulgaarse bedrijven werken en door arbeidsbemiddeling van het agentschap werk hebben gevonden. Van maart 2015 tot februari 2020 telde het register in totaal 36 personen die als bemanningslid aan boord van binnenschepen werkten. Acht hiervan werkten in Frankrijk, zeven in Cyprus, zes in Zwitserland, zes in Malta, vijf in Spanje, drie in Nederland en één in Roemenië.

Kroatië

In Kroatië speelt de binnenvaart een vrij kleine rol, ondanks de rechtstreekse toegang tot de Donau. Wat de werkgelegenheid in de binnenvaart betreft, is de situatie in Kroatië zelfs volledig ingestort. Van de 191 werknemers in 2009 waren er in 2017 nog maar 22 over. Daarna trad een licht herstel op met 42 werknemers in 2018.³⁸ Net als in andere landen is het aandeel vrouwen onder de werknemers in de binnenvaart met minder dan 10% miniem.

Afbeelding 59: Aantal werknemers in de Kroatische binnenvaart per geslacht



Bron: Kroatisch bureau voor de statistiek – Jaarlijkse enquête naar werkgelegenheid en inkomsten.

Het is belangrijk te benadrukken dat Kroatië op 1 juli 2013 lid werd van de Europese Unie. Dit kan de arbeidsmarkt in het land aanzienlijk hebben beïnvloed, vooral in sectoren als de binnenvaart, waar grote arbeidsmobiliteit mogelijk is. Toch kan niet worden vastgesteld dat een toenemend aantal Kroaten naar andere EU-landen vertrekt om in de binnenvaart te gaan werken. In de Duitse en Oostenrijkse³⁹ gegevens is daar in ieder geval niet veel van terug te vinden. In dit verband mag echter niet vergeten worden dat het vrij verkeer van Kroatische werknemers in Duitsland beperkt was tot 1 juli 2015 en in Oostenrijk zelfs tot 1 juli 2020. Dit kan een oorzaak zijn van het kleine aantal Kroaten in de Oostenrijkse en Duitse binnenvaartsector.

Servië

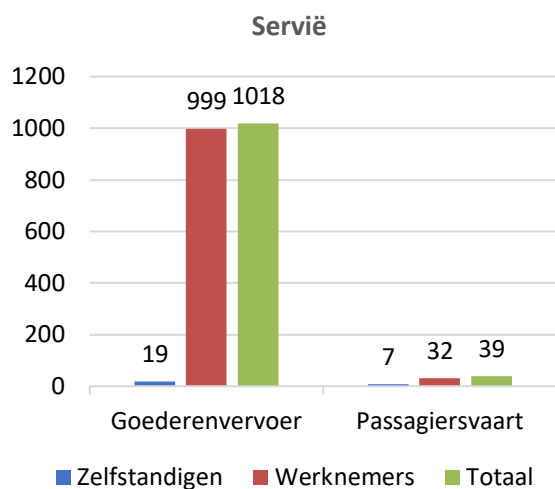
In Servië werken volgens gegevens van Eurostat SBS en het bureau voor de statistiek van de Republiek Servië (SORS) circa duizend mensen (werknemers en zelfstandigen) in de binnenvaart⁴⁰. Er tekende zich de afgelopen jaren geen duidelijke trend in dit aantal af. Het overgrote deel hiervan werkt in het goederenvervoer.

³⁸ De cijfers van Eurostat SBS liggen voor de meeste jaren iets hoger, maar volgen een zeer vergelijkbare trend.

³⁹ Volledig vrij verkeer werd Kroaten in Oostenrijk pas op 1 juli 2020 verleend.

⁴⁰ SORS geeft slechts het aantal personen dat in het totale vervoer over water werkt. Aangezien Servië niet aan zee ligt en volgens Eurostat SBS in 2018 slechts 57 personen in de zee- en kustvaart werkten, kan ervan uit worden gegaan dat de zee- en kustvaart nauwelijks tot afwijkingen in de cijfers leiden.

Afbeelding 60: Aantal werkzame personen in de binnenvaart per werkgelegenheidsstatuut in Servië (2017)



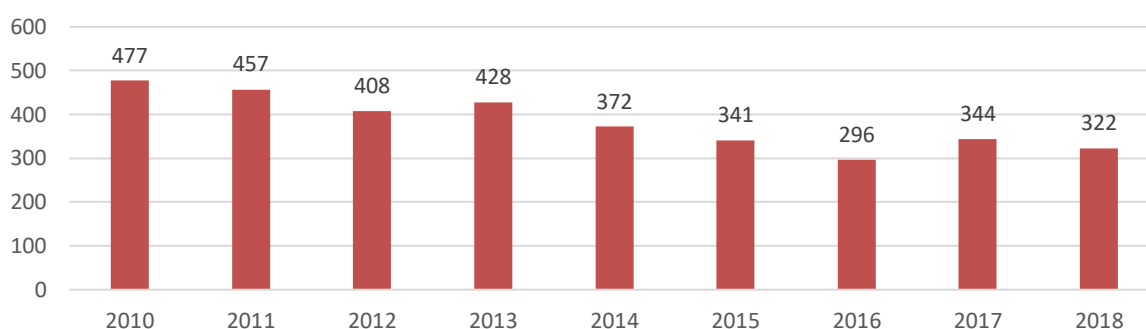
Bron: Eurostat SBS, series [sbs_na_1a_se_r2]

Volgens de gegevens van het nationale bureau voor de statistiek (SORS) bedroeg het gemiddelde maandelijkse inkomen in de Servische binnenvaart in 2019 circa 616 euro, berekend met de gemiddelde wisselkoers van dat jaar, wat ongeveer 447 euro netto was. Het lage loon, ook in vergelijking met andere landen buiten de EU-15, zoals Tsjechië en Hongarije, motiveerde Serven om naar landen met hogere lonen te trekken. Zo werkten in 2019 dan ook 42 Serviërs in de Duitse binnenvaart. In Oostenrijk schommelt dit aantal tussen de 57 en 73, afhankelijk van hoeveel personen in de Oostenrijkse AMS-database geregistreerd staan als staatsburger van voormalig Joegoslavië en van Servië en Montenegro en die nu Servische staatsburgers zijn.

Slowakije

Volgens gegevens van het bureau voor de statistiek van Slowakije is de werkgelegenheid in de binnenvaart, voor zowel werknemers als zelfstandigen, sinds 2010 geleidelijk afgenomen en bereikte zijn laagste punt in 2016.

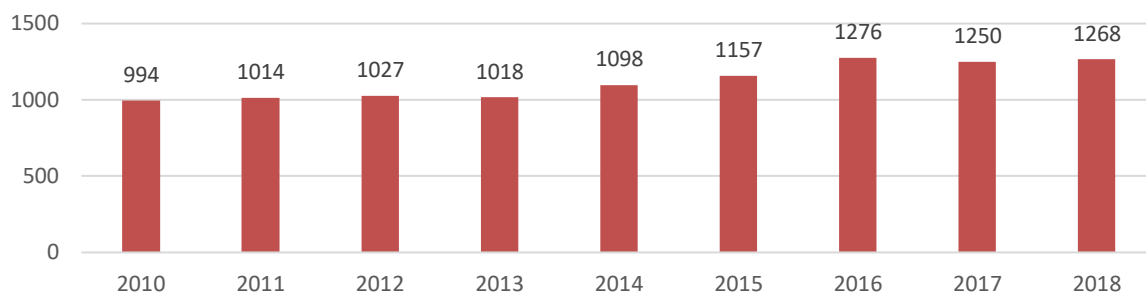
Afbeelding 61: Aantal werkzame personen in de binnenvaart in Slowakije



Bron: Bureau voor de statistiek van de Republiek Slowakije

Het gemiddelde maandloon in de binnenvaart steeg in Slowakije tussen 2010 en 2016, met een lichte terugval in 2013, en is sindsdien enigszins stabiel gebleven op een niveau dat aanmerkelijk hoger is dan het gemiddelde loon in de binnenvaart in andere landen buiten de EU-15, zoals in buurlanden Tsjechië en Hongarije. De omgekeerde ontwikkeling die kan worden geconstateerd tussen het aantal werknemers en het gemiddelde maandloon, sinds 2016 gevolgd door een stabilisatie voor beide indicatoren, kan erop wijzen dat er een evenwicht is bereikt op de arbeidsmarkt van de binnenvaart. Ook was er de afgelopen jaren een licht dalende trend voor wat betreft het aantal Slowaken dat in de Duitse en Oostenrijkse binnenvaart werkt. In 2019 werkten 44 Slowaken in de Duitse binnenvaart en 13 in de Oostenrijkse.

Abbeelding 62: Gemiddeld maandloon in de Slowaakse binnenvaart (in Euro)



Bron: Bureau voor de statistiek van de Slowaakse Republiek

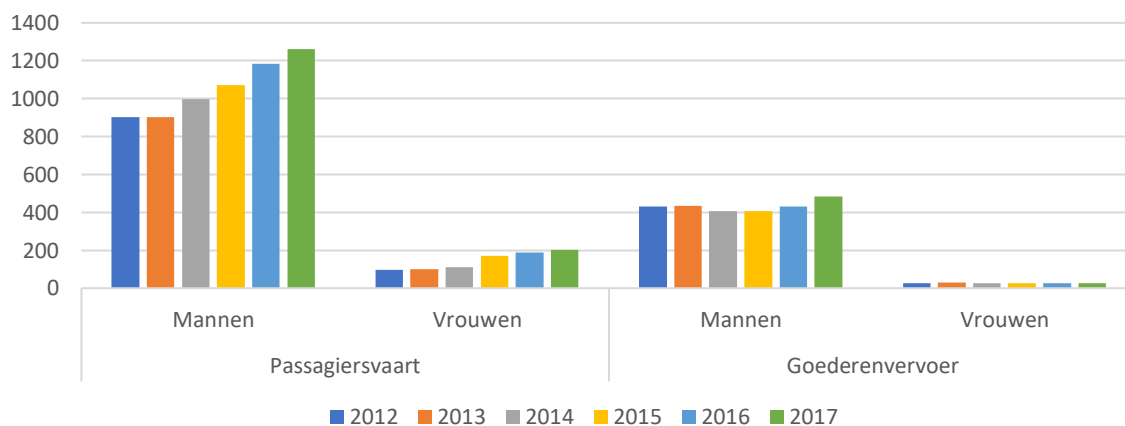
Voor Slowakije werden ook gegevens beschikbaar gesteld die afkomstig zijn uit dienstboekjes, maar vanwege twijfels over hun betrouwbaarheid worden deze cijfers hier buiten beschouwing gelaten.

Italië

De Italiaanse binnenvaartsector wordt gedomineerd door de passagiersvaart. Volgens het Italiaanse nationale bureau voor de statistiek (ISTAT) is het aantal werknemers in die sector tussen 2013 en 2017 geleidelijk en aanzienlijk toegenomen voor zowel mannen als vrouwen.

In dezelfde periode is het aantal mannelijke werknemers in het goederenvervoer relatief weinig gestegen, terwijl het aantal vrouwelijke werknemers in dat segment op een laag niveau bleef hangen. In 2017 had zo'n 23% van alle werknemers in de passagiersvaart en circa 19% van alle werknemers in het goederenvervoer een tijdelijk contract. Ongeveer 13% van de werknemers in de passagiersvaart en circa 22% van alle werknemers in het goederenvervoer werkte parttime. Voor beide segmenten is er op middellange termijn een stijgende lijn waar te nemen. Minder dan 3% van de werknemers in de passagiersvaart en circa 5% van alle werknemers in het goederenvervoer had geen Italiaanse nationaliteit.

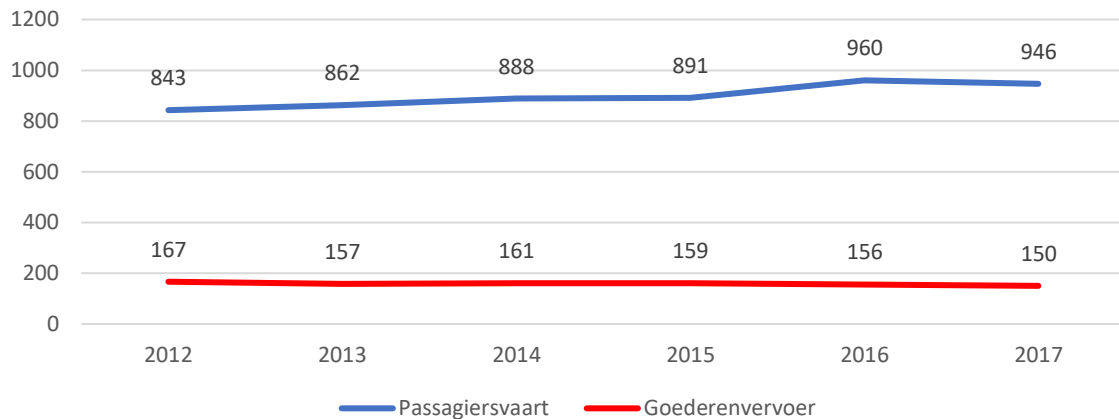
Abbeelding 63: Aantal werknemers in de Italiaanse binnenvaart naar segment en geslacht



Bron: Italiaanse nationale bureau voor de statistiek (ISTAT)

Het aantal zelfstandigen in de Italiaanse binnenvaart kende tussen 2012 en 2017 een minder positieve trend. De groei van het aantal zelfstandigen in de passagiersvaart was kleiner dan de toename in het aantal werknemers. En het aantal werknemers in het goederensegment daalde licht. In 2017 waren circa 2% van de zelfstandigen in de passagiersvaart en 9% in het goederenvervoer meewerkende familieleden.

Afbeelding 64: Aantal zelfstandigen in de Italiaanse binnenvaart in de passagiersvaart en het goederenvervoer



Bron: Italiaanse bureau voor de statistiek (ISTAT)

Van alle werknemers en zelfstandigen bij elkaar werkt zo'n 83% van de personen in de Italiaanse passagiersvaart en circa 97% van alle personen in het goederenvervoer voor ondernemingen in de conglomeratie rond Venetië. Aangezien de ISTAT-cijfers nauw overeenkomen met de cijfers voor Italië van Eurostat SBS, kan worden geconcludeerd dat de bijna tweeduizend personen die in de genoemde regio in de passagiersvaart werken, goed zijn voor circa 9% van alle werkgelegenheid in die sector in de EU-28 in dat jaar.

5. Gedetacheerde werknemers in de binnenvaart

De regelgeving inzake de detachering van werknemers is bepaald door Richtlijn 96/71/EG van 16 december 1996, zoals gewijzigd door Richtlijn 2018/957 (hierna de 'Detacheringsrichtlijn' (PWD, Posted Workers Directive) genoemd). Volgens de PWD is een gedetacheerde werknemer een werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt. De Detacheringsrichtlijn verduidelijkt dat wanneer een werknemer door zijn werkgever ter beschikking wordt gesteld om voor die werkgever te werken in een andere lidstaat, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zoals het minimumaantal betaalde vakantiedagen, minimale rustperiodes, maximale werktijden, minimumlonen enz. moeten worden toegepast volgens de regels van de lidstaat van ontvangst, terwijl de overige omstandigheden worden geregeld volgens het recht dat van toepassing is op het dienstverband. In het geval van langdurige detachering van langer dan twaalf maanden (of achttien maanden in geval van een gemotiveerde kennisgeving door de werkgever) worden alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de lidstaat van ontvangst van toepassing.

Met betrekking tot de sociale zekerheid biedt artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels een uitzondering op de *lex loci laboris regel*. Hierdoor kan iemand die werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werkzaamheden normaliter verricht, en die door deze werkgever wordt gedetacheerd om voor zijn rekening werkzaamheden in een andere lidstaat te verrichten, onderworpen blijven aan de wetgeving van de eerstbedoelde lidstaat, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een andere gedetacheerde persoon te vervangen. Dezelfde regels zijn van toepassing op zelfstandigen die een activiteit als zelfstandige in een lidstaat uitoefenen en een soortgelijke activiteit in een andere lidstaat willen uitoefenen. Dit betekent dat socialezekerheidspremies worden betaald volgens de wetgeving van het thuisland van de werkgever of waar de zelfstandige is gevestigd (de 'zendende staat').

De EU-wetgeving bepaalt niet welk land het inkomen uit werkzaamheden belast tijdens een detachering.⁴¹ Dit valt onder de nationale wetgeving en belastingverdragen tussen de betrokken landen en dit geldt ook voor werkgevers die buiten de EU zijn gevestigd.

De PWD werd herzien en Richtlijn 2018/957 moest op 30 juli 2020 zijn omgezet in nationale wetgeving. Alle sectoren, met uitzondering van het internationale wegvervoer (zie hieronder), vallen nu onder de betaling van een salaris inclusief alle wettelijke onderdelen. Terwijl gedetacheerde werknemers tot nu toe alleen verzekerd waren van het minimumloon van de lidstaat van ontvangst, hebben ze nu recht op nationale cao-lonen (die voortvloeien uit algemeen geldende collectieve arbeidsovereenkomsten), inclusief premies naar bekwaamheid en ervaring en alle overige voordelen zoals vakantiegeld en kerstbonussen, zodat de loonregels voor gedetacheerde en plaatselijke werknemers nu gelijk moeten zijn. Dit was bedoeld om de deels grote loonverschillen tussen gedetacheerde en plaatselijke werknemers weg te werken. Daarnaast bepaalt de nieuwe richtlijn dat gedetacheerde uitzendkrachten op dezelfde manier worden behandeld als plaatselijke uitzendkrachten op het vlak van fundamentele arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Deze nieuwe regelingen zijn niet van toepassing op het wegvervoer. Hiervoor is een afzonderlijke rechtsakte aangenomen tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG, gezien de "zeer mobiele aard van het werk"⁴² in deze sector en de "bijzondere juridische vragen en moeilijkheden"⁴³ die in die sector rijzen, zoals - waarschijnlijk - de kwestie van transits. De binnenvaart deelt veel kenmerken met het wegvervoer, maar valt niet onder een specifieke wetgeving. Of het terecht zou zijn om een specifieke richtlijn voor detachering in de binnenvaart in te voeren, zou zorgvuldig moeten worden onderzocht. Er zijn immers uiteenlopende meningen over de mate waarin de detacheringsrichtlijn van toepassing is op werknemers in sommige grensoverschrijdenden binnenvaartactiviteiten, vooral wanneer de

⁴¹ <https://inhouse-legal.eu/current-development/european-union-labour-authority-challenges/>: "als een werknemers wordt gedetacheerd voor een periode van minder dan zes maanden, hoeft hij of zij geen inkomstenbelasting te betalen in de staat van ontvangst." (Verordening 883/2004). "Er bestaat echter geen EU-regelgeving die bepaalt welk land het inkomen belast tijdens een detachering. Dit kan worden vastgelegd in nationaal recht of belastingverdragen tussen EU-lidstaten."

⁴² Overweging 15 van de Herziene Detacheringsrichtlijn uit 2018.

⁴³ *ibid.*

uitvoering van het werk onvoldoende verband houdt met dat grondgebied. Hoewel niet direct van toepassing op internationale vervoersdiensten, benadrukt de Dobersbergerzaak C-16/18 wel dat een “toereikende band met het grondgebied van een lidstaat (van ontvangst)” noodzakelijk is om de werknemer als gedetacheerde werknemer te beschouwen.

De handhavingsrichtlijn betreffende de detachering van werknemers en Richtlijn 96/71, zoals gewijzigd door Richtlijn 2018/957, geeft de lidstaten middelen om misbruik en omzeiling van de regels te voorkomen en te garanderen dat er doeltreffend op wordt toegezien dat de verplichtingen in de detacheringsrichtlijnen worden nageleefd. Deze middelen zijn onder meer het gebruik van administratieve samenwerking tussen bevoegde autoriteiten, de mogelijkheid om administratieve vereisten en controlemaatregelen in te voeren, als ook criteria om vast te stellen of iemand daadwerkelijk gedetacheerd is. In de strijd tegen het fenomeen van brievenbusondernemingen die detachering gebruiken om op frauduleuze wijze de lagere arbeids- en socialezekerheidsnormen van sommige landen te misbruiken, werd de handhavingsrichtlijn op 16 juni 2016 door de lidstaten in nationale wetgeving omgezet. Zelfs als er naar behoren wordt gehandhaafd op de toepassing van de detacheringswetgeving, zijn de problemen nog niet uit de wereld geholpen.

Het rapport over de toepassing van de handhavingsrichtlijn betreffende de detachering van werknemers⁴⁴ toont aan dat de administratieve verplichtingen die door de lidstaten worden opgelegd, hebben geholpen om toezicht te houden op de naleving van de regels door ondernemingen en te garanderen dat de rechten van gedetacheerde werknemers worden gewaarborgd. Het rapport wijst er echter ook op dat er discrepanties zijn tussen de verschillende nationale systemen. Het belangrijkste probleem met betrekking tot detachering in de binnenvaart hangt samen met de implementatie van de regelgeving.

Hoewel alle grensoverschrijdende werkgelegenheid zoals de binnenvaart onder Verordening 883/2004 valt, wordt er wat betreft de sociale zekerheid een onderscheid gemaakt tussen werknemers die werkzaamheden verrichten in twee of meer lidstaten (zoals vastgelegd in artikel 13) en gedetacheerde werknemers (zoals eerder vermeld, vastgelegd in artikel 12). Artikel 13 stelt dat iemand die normaliter in twee of meer lidstaten werkt, onderworpen is aan de wetgeving van de lidstaat waar hij woont, indien hij op dit grondgebied een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht of, indien dat niet het geval is, van de lidstaat waar de zetel van de onderneming of zich het domicilie van de werkgever bevindt waarbij hij voornamelijk werkzaam is.

Wat betreft de kenmerken van gedetacheerde werknemers kunnen algemene indicaties worden gevonden in een rapport van de Europese Commissie⁴⁵ uit 2016. Hierin staat dat, hoewel er geen officiële statistieken bestaan over de inkomsten van gedetacheerde werknemers, zij waarschijnlijk minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in de lidstaat van ontvangst, in elk geval in de ‘oude’ EU-lidstaten met een hoger gemiddeld loonniveau. Werknemers in de bouw- en transportsector worden hierbij in het bijzonder genoemd.

Het belang van de detachering van werknemers in de Europese binnenvaart is niet gemakkelijk in cijfers te vatten, aangezien er weinig informatie over dit onderwerp bestaat. In principe zouden de aantallen grofweg kunnen worden afgeleid uit het aantal draagbare documenten A1 (portable documents, PD's) dat verstrekt wordt door de sociale diensten van de desbetreffende zendende staten in het geval van detachering. Volgens het jaarlijkse ‘Verslag betreffende verstrekte A1 draagbare documenten’ van de Europese Commissie⁴⁶ zou echter slechts zo'n 0,6% van het totale aantal actieve FTE's in 2018 kunnen worden toegeschreven aan houders van PD's A1, waarbij het aantal verstrekte PD's A1 aan werkzame personen in de binnenvaart helaas niet bekend is. Dit komt doordat deze informatie niet wordt gevraagd in de enquête⁴⁷ die wordt gebruikt om informatie te vergaren van de nationale delegaties van de Administratieve Commissie voor de Coördinatie van Socialezekerheidsstelsels. Er wordt alleen een onderverdeling gemaakt binnen de categorie ‘zeelieden’, waarvoor Kroatië en Malta de belangrijkste zendende staten zijn. Behalve het wegvervoer wordt er geen andere categorie gedetailleerd vermeld. Verder worden gedetacheerde werknemers ook niet expliciet aangegeven in de database van Eurostat

⁴⁴ COM(2019) 426 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

⁴⁵ Europese Commissie (2016).

⁴⁶ De laatste versie is De Wispelaere et al. (2019), met betrekking tot het jaar 2018.

⁴⁷ Zie Bijlage 3 van De Wispelaere et al. (2019).

SBS, maar meegeteld als werknemers van uitzendbureaus (NACE-rubriek N78). Ze worden dus niet ingedeeld op basis van de ondernemingen waarnaar ze worden uitgezonden en als gevolg daarvan ook niet als werkzaam in de binnenvaart.

Het gebrek aan statistische informatie over de (sectorale) structuur van detachering wordt blijkbaar erkend door de lidstaten en Europese instellingen en naar verwachting zal er in de toekomst meer gedetailleerde informatie beschikbaar komen. Overweging 5 van de Herziene Detacheringsrichtlijn eist het volgende: *“Voldoende en nauwkeurige statistische gegevens in verband met ter beschikking gestelde werknemers zijn van fundamenteel belang, met name het aantal ter beschikking gestelde werknemers in bepaalde beroepssectoren en lidstaten. De lidstaten en de Commissie moeten die gegevens verzamelen en monitoren.”* De nieuwe Europese Arbeidsautoriteit (ELA) is in oktober 2019 met haar werkzaamheden begonnen en dient licht te werpen op eerlijke mobiliteit in de Europese Unie, waaronder de detachering van werknemers, andere kwesties betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid tussen lidstaten en de controle op de naleving van het EU-arbeidsrecht in het geval van mobiele werknemers.
