



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 31.5.2011  
COM(2011) 306 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE  
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ  
VAN DE REGIO'S**

**Nieuw onderzoek van de uitvoering van de in Richtlijn nr. 2003/88/EG vervatte  
bepalingen met betrekking tot werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen**

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE  
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ  
VAN DE REGIO'S**

**Nieuw onderzoek van de uitvoering van de in Richtlijn nr. 2003/88/EG vervatte  
bepalingen met betrekking tot werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen**

**1. INLEIDING**

Deze mededeling onderzoekt de uitvoering van artikel 21 van Richtlijn nr. 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november betreffende enkele aspecten van de organisatie van de werktijd<sup>1</sup> (hierna de richtlijn genoemd) wat betreft werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren, overeenkomstig artikel 25 van de richtlijn. De richtlijn is restrictief opgebouwd, dit wil zeggen dat enkel de bepalingen die exclusief betrekking hebben op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen (en geen andere werknemers) worden geanalyseerd.

Artikel 21 van de richtlijn bepaalt dat de artikelen 3 tot en met 6 en artikel 8 niet van toepassing zijn op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen. Bijgevolg gelden de algemene bepalingen van de richtlijn inzake dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd en duur van de nachtarbeid niet voor hen. Artikel 21 bepaalt de specifieke regels voor dergelijke werknemers inzake het recht op een passende rusttijd en de beperking van de maximale arbeidstijd, inclusief de specifieke grenzen van de maximale arbeidstijd en de minimale rusttijd (lid 1, 2 en 3); het recht op ononderbroken rusttijd die in niet meer dan twee rustperioden mag worden opgesplitst, met een maximale tijdsruimte tussen de twee opeenvolgende rustperioden (lid 4); de mogelijkheid om, in bepaalde gevallen, uitzonderingen toe te staan op de in de leden 1, 3 en 4 vastgestelde grenzen (lid 5); werk noodzakelijk voor de onmiddellijke veiligheid van het vaartuig of bijstand aan andere vaartuigen of personen op zee die in nood verkeren (lid 6); ten slotte, de mogelijkheid om de jaarlijkse vakantie te laten samenvallen met de periode waarin vissersvaartuigen niet mogen varen (lid 7).

De Commissie heeft een onderzoek uitgevoerd op basis van de antwoorden die de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau hebben gegeven op een vragenlijst die voor dit doel werd opgesteld<sup>2</sup>. Zij gebruikte ook informatie uit andere bronnen, zoals rapporten van onafhankelijke deskundigen.

De vragenlijst omvatte 21 specifieke vragen die gegroepeerd waren in drie onderdelen: (i) de structuur en de organisatie van de zeevisserij; (ii) de in artikel 21 van de richtlijn vastgestelde specifieke bepalingen voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen; en (iii) andere

---

<sup>1</sup> PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9-19.

<sup>2</sup> 25 lidstaten hebben geantwoord (er werd geen antwoord ontvangen van België en Ierland). Tsjechië en Slowakije hebben artikel 21 niet omgezet omdat zeevissersvaartuigen niet onder hun vlag mogen varen. Luxemburg heeft geen zeevissersvaartuig onder zijn vlag. De geraadpleegde sociale partners (ETF, Europêche) hebben een gezamenlijk antwoord ingediend.

bepalingen van de richtlijn die van toepassing zijn op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen.

De belangrijkste bevindingen worden samengevat in punten 3 en 9 van dit document.

## **2. IAO-VERDRAG OVER ARBEID IN DE VISSERIJSECTOR**

Op 14 juni 2007 heeft de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie Verdrag nr. 188 over werk in de visserijsector (hierna IAO 188 genoemd) goedgekeurd. Artikel 13 en artikel 14 van dit Verdrag bevatten bepalingen over "*Bemannings- en rusturen*" die verwijzen naar materies die de richtlijn behandelt. Artikel 6 van IAO 188, bepaalt: "*Niets in dit Verdrag zal invloed hebben op wetten, uitspraken of gewoonten of overeenkomsten tussen de eigenaars van de vissersvaartuigen en de vissers als die gunstigere voorwaarden verzekeren dan de bepalingen van dit Verdrag.*"

IAO 188, dat ook de coördinatie van de socialezekerheidssystemen regelt, werd onder de exclusieve bevoegdheid van de EU goedgekeurd door een Besluit van de Raad<sup>3</sup>. In dat besluit wordt aangeraden dat IAO 188 spoedig door de lidstaten wordt bekrachtigd, liefst voor 31 december 2012.

Op 1 juni 2010 hebben de sociale partners van de SSDC inzake zeevisserij onderhandelingen gestart om aspecten van IAO 188 op te nemen in de EU-wetgeving via een overeenkomst van de sociale partners<sup>4</sup>. Een dergelijke overeenkomst, als die wordt bereikt, zou bepalingen inzake de organisatie van de arbeidstijd aan boord van zeevissersvaartuigen kunnen bevatten. De sociale partners hebben hun mening hierover toegelicht in hun antwoord op de raadpleging. De sociale partners "*willen geen andere verandering op EU-niveau dan de veranderingen die voortvloeien uit IAO-Verdrag 188*".

## **3. PERSOONLIJKE EN MATERIËLE WERKINGSSFEER (ARTIKEL 21, LID 1, EERSTE ALINEA)**

Artikel 21 van de richtlijn is van toepassing op alle werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren. De term "*werknemer*" is beperkt tot mensen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding hebben, afhankelijk van de nationale wetgeving. Artikel 2 bepaalt "*arbeidstijd*" als "*de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken*".

Het effect van de wetgeving inzake werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen verschilt zeer opvallend tussen de lidstaten. Sommige lidstaten hebben geen vissersvloot (Hongarije, Luxemburg, Oostenrijk, Slowakije en Tsjechië), terwijl andere lidstaten over een vrije grote vloot beschikken. Vijf lidstaten hebben geen toegang tot de zee. In sommige lidstaten is de praktijkervaring met de werking van artikel 21 van de richtlijn beperkt omdat de nationale wetgeving die richtlijn omzet niet wordt toegepast bij gebrek aan werknemers en/of

---

<sup>3</sup> 2010/321/: Besluit van de Raad van 7 juni 2010 waarbij de lidstaten worden gemachtigd in het belang van de Europese Unie het verdrag inzake arbeid in de visserij van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2007 te bekrachtigen (Verdrag nr. 188)

<sup>4</sup> Krachtens artikel 155, lid 2 VWEU

zeevissersvaartuigen (Hongarije). Ten slotte, over het algemeen, bestaan de vloten in het Middellandse zeegebied uit kleinere vaartuigen dan in het Atlantisch gebied, waardoor de symmetrie van de invloed ook verandert.

De totale werkgelegenheid in de visserijsector in de EU-27 werd in 2007 op 141 110 voltijdequivalenten geschat<sup>5</sup>.

Verschillende lidstaten gaven aan dat ze niet wisten hoeveel vissers er precies op de vaartuigen werken die hun vlag voeren. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat niet alle werknemers op vissersvaartuigen werknemers zijn en dat een groot deel van de kleine vissersvaartuigen door zelfstandige vissers worden bemand (een goed voorbeeld hiervan is Griekenland, waar 16 756 van de 17 253 vissersvaartuigen langs de kust en met passief vistuig opereren). Bovendien is vissen vaak een nevenactiviteit; dit is voornamelijk het geval voor de kleinschalige kustvisserij (benadrukt door Duitsland en Finland). In Zweden moeten de vaartuigen de aanmonsteringen niet opgeven waardoor de vereiste statistische informatie niet beschikbaar is.

Bovendien is de verzamelde statistische informatie van de lidstaten niet vergelijkbaar door grote verschillen in de methodologie. Sommige lidstaten schatten de bemanning aan boord van zeevissersvaartuigen bijvoorbeeld door gebruik te maken van de verbeterde minimum bemanningssterkte, terwijl anderen zich baseren op werkgelegenheidscijfers of socialezekerheidsinformatie.

De gevolgen van het classificeren van deelvissers<sup>6</sup> als werknemers of zelfstandige vissers in navolging van de nationale wetgeving verdienen bijzondere aandacht. Als deelvissers als zelfstandigen beschouwd worden, dan is de nationale wetgeving die de richtlijn omzet normaal gesproken niet op hen van toepassing (dit is het geval in Malta en het Verenigd Koninkrijk). Ze is wel van toepassing op alle deelvissers die als werknemers worden beschouwd (zoals in Duitsland, Frankrijk en Spanje). Het gebruik van het deelsysteem heeft bepaalde contractuele gevolgen, zoals het overheersende gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur om de uitbetaling van het loon of de deelwinsten zo goed mogelijk te laten samenvallen met de looptijd van een arbeidscontract (Denemarken). Bovendien leidt dit systeem meestal tot lange arbeidsuren (Portugal).

In haar *Verslag over de praktische tenuitvoerlegging van de Richtlijnen 93/103/EG (vissersvaartuigen) en 92/29/EEG (medische hulpverlening aan boord van schepen) inzake de gezondheid en veiligheid op het werk*<sup>7</sup> verklaart de Commissie dat "*het participatiesysteem op de meeste kleine vaartuigen tot langere arbeidsuren, meer tijd aan boord en zwaardere inspanningen kan leiden. In dergelijke arbeidsomstandigheden zullen doeltreffende preventiemaatregelen naar alle waarschijnlijkheid geen prioriteit zijn, en het gebrek eraan kan tot meer beroepsziekten en -aandoeningen leiden*".

---

<sup>5</sup> Europese Commissie, Feiten en cijfers van het gemeenschappelijk vissersbeleid, uitgave 2010.

<sup>6</sup> In de visserijsector bestaat het traditionele bezoldigingssysteem erin de vangst te delen, ofwel de opbrengst verminderd met de kosten te delen, dan wel in een combinatie van participatie en loon (bron: IAO: *Fishermen's conditions of work and life, Genève, Doc. CFI/4/1988/1*). Om het aandeel in de opbrengst te maximaliseren, wordt de bemanning op vissersvaartuigen veelal zo beperkt mogelijk gehouden.

<sup>7</sup> COM(2009) 599 definitief.

In het licht van de situatie zijn sommige lidstaten van mening dat de uitbreiding van de werkingssfeer van de huidige arbeidstijdenregeling tot zelfstandige vissers de situatie zou kunnen helpen verbeteren. Volgens hen zouden de voordelen duidelijk zijn aangezien de draagwijdte van de arbeidstijdenregeling van toepassing zou zijn op de meeste kleine vaartuigen (Malta) en deelvissers, die juridisch verschillend worden behandeld in de verschillende lidstaten (Frankrijk), afhankelijk van hun classificatie als zelfstandige of werknemer<sup>8</sup>.

De werkingssfeer van IAO 188 omvat zelfstandige vissers en de goedkeuring van het Verdrag door de lidstaten zou hen dus kunnen opnemen in de werkingssfeer van alle of sommige van de bepalingen van het Verdrag over arbeidstijd (zoals benadrukt door Denemarken, Frankrijk, Polen en het Verenigd Koninkrijk).

#### **4. BEPERKING VAN DE ARBEIDSTIJD EN GARANTIE OP RUSTTIJD (ARTIKEL 21, LID 1, TWEEDE ALINEA)**

Artikel 21, lid 1, tweede alinea, legt de lidstaten de verplichting op om alle maatregelen te nemen die nodig zijn om de rusttijd te garanderen en de arbeidstijd van werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen te beperken tot een gemiddelde van 48 uren per week, berekend over een referentieperiode die niet langer is dan 12 maanden.

Specifieke bepalingen die de arbeidstijd voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen regelen, blijven gerechtvaardigd. Het standpunt van de sociale partners is duidelijk. Zij verdedigen de noodzaak van een specifieke wetgeving inzake arbeidstijd in de sector. In hun gezamenlijk antwoord benadrukken zij dat *"het onjuist zou zijn om door middel van een richtlijn dezelfde arbeidstijdbeperkingen op te leggen aan zeevissers als aan werknemers van visverwerkende bedrijven aan land"*. Volgens hen *"is het ongepast om maatregelen te proberen toe te passen die de specificiteiten van de sector negeren"*. Bovendien benadrukken zij dat *"de arbeidstijd aan boord van vissersvaartuigen niet verder beperkt moet worden"* aangezien *"dit niet in het belang is van de vissers, noch van de wergevers"*.

Verschiedende lidstaten hebben een specifieke wetgeving vastgesteld om de arbeidstijd van werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen te regelen, ofwel door regelgeving voor zeevarenden (Bulgarije, Estland, Finland, Polen, Zweden) of voor de binnenvaart (Hongarije) en/of door middel van specifieke instrumenten (Duitsland, Frankrijk, Litouwen, Malta, Polen, Spanje). In andere lidstaten vallen deze werknemers onder het algemene arbeidsrecht zonder enige specificiteiten (Oostenrijk, Slovenië, Slowakije, Tsjechië). Deze situatie is niet strijdig met de richtlijn op voorwaarde dat de toepasselijke wetgeving minstens hetzelfde beschermingsniveau als artikel 21 van de richtlijn verzekert.

15 lidstaten hebben de richtlijn omgezet door middel van wetgeving en slechts één land heeft bestuursrechtelijke bepalingen ingevoerd (Denemarken). Enkel Italië en Oostenrijk hebben gebruik gemaakt van collectieve overeenkomsten (desondanks is de algemene wetgeving inzake arbeidstijd kennelijk nog steeds aanvullend van toepassing). Collectieve overeenkomsten zijn in verschillende lidstaten onbestaand of ongebruikelijk.

---

<sup>8</sup> Spanje heeft een interessante juridische fguur, 'economisch afhankelijke zelfstandigen' genaamd. Deze wordt gekenmerkt door een bijna exclusieve band met de klant. De wet voorziet in een reeks specifieke rechten zoals rusttijden of garanties bij de stopzetting van contracten.

## 5. CRITERIUM VOOR MAXIMALE ARBEIDSTIJD EN/OF MINIMALE RUSTTIJD (ARTIKEL 21, LID 2 TOT EN MET LID 4)

Volgens artikel 21, lid 2, kan de mogelijkheid om de maximale arbeidstijd te beperken en een minimale rusttijd op te leggen binnen een referentieperiode enkel benut worden binnen de grenzen van artikel 21, lid 1, tweede alinea (zie hierboven).

Frankrijk, Portugal en Zweden halen praktische problemen aan bij de schatting en de controle van de werkelijke arbeidstijd aan boord, evenals de mogelijkheid om de grenzen makkelijk te omzeilen. In het licht van deze kwesties beweren zij dat een referentieperiode van 12 maanden, zoals voorgesteld in de richtlijn, heel moeilijk is om in de praktijk toe te passen. Om dit probleem te vermijden stelt de Franse wetgeving een alternatieve oplossing voor: een jaarlijkse limiet van 225 dagen op zee<sup>9</sup>, in plaats van de limiet van 48 uur over een referentieperiode niet langer dan een jaar.

Artikel 21, lid 2 en 3, geeft de lidstaten de mogelijkheid om binnen een gegeven referentieperiode ofwel de arbeidsuren te beperken of de minimale rusttijden te definiëren. In artikel 21, lid 4, wordt de mogelijkheid om de rusttijd in meer dan twee perioden op te splitsen verder beperkt en wordt een limiet van maximum 14 uur tussen twee opeenvolgende rustperioden vastgesteld.

De meeste lidstaten definiëren de minimale rusttijd ofwel als het enige criterium (Denemarken, Finland, Frankrijk, Malta, Nederland en Zweden) of in combinatie met een beperkte arbeidstijd (Bulgarije, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Litouwen, Oostenrijk, Portugal, Spanje). In Denemarken wordt de maximale arbeidstijd meestal door collectieve overeenkomsten of individuele arbeidscontracten geregeld, terwijl de minimale rustperioden bij wet worden vastgesteld.

Alle landen die gemeld hebben dat ze de rustperiode als een exclusief criterium voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen gebruiken, hebben een specifieke wetgeving die van toepassing is op vissers (of zeevarenden en vissers). Deze landen gebruiken de rustperiode niet altijd als een criterium in de algemene wetgeving inzake arbeidstijd, die van toepassing is op werknemers in andere beroepen.

In Nederland wordt het minimale rusttijd criterium beschouwd als *"het best beantwoordend aan de werksystemen in de visserijsector"*. In Duitsland worden beide criteria gebruikt, maar kan de maximale arbeidsduur in sommige gevallen overschreden worden op basis van een collectieve overeenkomst, maar de minimale rusttijd kan niet worden ingekort.

Enkel Estland en Roemenië hebben gemeld dat ze de maximale arbeidstijd als een exclusief criterium met betrekking tot werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen gebruiken.

De visvangst en de daaropvolgende verwerking van de producten zijn zeer afhankelijk van niet altijd te voorzien meteorologische en technische beperkingen samenhangend met de werking van vistuig en de maritieme veiligheid. Dit rechtvaardigt flexibele arbeidstijden, zoals verlangd door de sociale partners. Er is ook gemeld dat in sommige situaties de arbeidstijd in de praktijk wordt overschreden.

---

<sup>9</sup> De limiet van 225 dagen op zee wordt in de voorbereidende documenten voor de Franse wet als een equivalent van 35 uren per week, de wettelijke maximale arbeidstijd in Frankrijk, beschouwd. Afwijkingen zijn mogelijk tot 250 uren op zee, gelijk aan 48 uren per week.

Er zij op gewezen dat in IAO 188 de minimale rusttijd het enige criterium is om de arbeidstijd van werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen te beperken<sup>10</sup>. Frankrijk, Polen en Denemarken hebben hiernaar verwezen in hun antwoord op de raadpleging.

Enkel Frankrijk heeft praktische problemen gemeld bij het uitvoeren van artikel 21, lid 4. Zij stellen als een mogelijke oplossing voor om een verdere onderverdeling in rustperiodes van 6 uur toe te staan, die enkel kan uitgevoerd worden door collectieve overeenkomsten.

## 6. UITZONDERINGEN (ARTIKEL 21 , LID 5 EN LID 6)

Krachtens artikel 21, lid 5, van de richtlijn kunnen lidstaten uitzonderingen op de in lid 1, alinea 2, en leden 3 en 4 vastgestelde beperkingen toestaan. Om dit te doen, moeten aan twee voorwaarden voldaan zijn: (i) de uitzonderingen moeten overeenstemmen met de algemene beginselen van de bescherming van de gezondheid en veiligheid; en (ii) de uitzonderingen kunnen enkel worden toegestaan om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen. Er moet een specifieke reden zijn en de uitzondering moet daarmee evenredig zijn. In hetzelfde artikel wordt aanbevolen dat dergelijke uitzonderingen plaats kunnen maken voor "*meer frequente of langere vakanties of toekenning van compensatieverlof*".

Vijf lidstaten hebben gemeld dat zij de mogelijkheid van uitzonderingen niet hebben gebruikt (Estland, Finland, Oostenrijk, Portugal en Roemenië).

Denemarken, Duitsland, Frankrijk en Polen staan uitzonderingen toe in verband met specifieke werkomstandigheden bij het vissen of de visverwerking (wanneer een schip feitelijk in actie is en/of op visgronden opereert). In deze gevallen is voorzien in compenserende rusttijd (behalve in Polen).

In andere lidstaten worden uitzonderingen toegestaan voor een grote verscheidenheid aan situaties die niet direct betrekking hebben op visserij of visverwerking. In alle gevallen beschouwen de lidstaten deze uitzonderingen als permanent en is het niet waarschijnlijk dat ze op korte of middellange termijn zullen worden opgeheven. Sommige voorbeelden worden hieronder kort toegelicht.

In Nederland is de uitzondering *ratione personae* en is zij van toepassing op kapiteins, leidinggevend en ondersteunend personeel aan boord van zeevissersvaartuigen.

In Malta verwijst de uitzondering naar de kustvisserij, maar de impact ervan is beperkt door het feit dat alle vissers in Malta zelfstandigen zijn.

De Spaanse wetgeving staat in algemene bewoordingen een vermindering van de rusttijd op vissersvaartuigen toe. Er worden geen specifieke redenen vereist. Bovendien lijkt de bepaling eerder de algemene regel inzake vissersvaartuigen te vervangen dan een uitzondering te vormen die toepasbaar is onder bepaalde, strikt gedefinieerde omstandigheden.

In Bulgarije is de algemene wetgeving inzake overuren van toepassing op de visserij. De arbeidstijd die krachtens deze wetgeving is toegestaan, kan in sommige gevallen de door de richtlijn vastgestelde grenzen overschrijden. Er is echter een jaarlijkse limiet voor overuren

---

<sup>10</sup> Dit is strijdig met het verdrag betreffende arbeid op zee, 2006, dat het alternatief tussen maximale arbeidstijd en minimale rusttijd behoudt als het criterium voor de arbeidstijd van zeevarenden.

vastgesteld (150 uur) en de omstandigheden waaronder het wordt toegestaan, zijn strikt gedefinieerd.

In het algemeen worden uitzonderingen bij wet ingevoerd. In sommige lidstaten (bv. Duitsland, Hongarije of Zweden) kunnen ze echter ook door middel van collectieve overeenkomsten worden ingevoerd.

Artikel 21, lid 6, gaat over het recht van de kapitein van een zeevissersvaartuig om van een werknemer aan boord te verlangen alle uren te werken die noodzakelijk zijn voor de onmiddellijke veiligheid van het vaartuig, de personen aan boord of de lading, of om bijstand te verlenen aan andere vaartuigen of personen die op zee in nood verkeren. Er werden geen problemen gemeld over de uitvoering van deze bepaling.

## **7. JAARLIJKSE VAKANTIE (ARTIKEL 21, LID 7)**

Artikel 7 van de richtlijn gaat over het recht op jaarlijks verlof en is van toepassing op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen. De enige specifieke regeling die exclusief van toepassing is op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen is vastgesteld in artikel 21, lid 7 waarin wordt bepaald dat de lidstaten mogen vastleggen dat werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die tijdens een bepaalde periode van het kalenderjaar welke een maand overschrijdt niet mogen varen hun jaarlijkse vakantie tijdens deze periode moeten nemen.

12 lidstaten hebben gemeld dat zij deze mogelijkheid niet hebben benut (Bulgarije, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal en Spanje). Enkel Malta en Roemenië hebben gemeld dat ze van de bepaling gebruik hebben gemaakt. In Malta is de praktische impact ervan onbeduidend door het feit dat alle vissers zelfstandigen zijn.

## **8. ALGEMENE BEPALINGEN VAN DE RICHTLIJN DIE VAN TOEPASSING ZIJN OP WERKNEMERS AAN BOORD VAN ZEEVISSERSVAARTUIGEN (IN HET BIJZONDER NACHTARBEID)**

Artikel 21, lid 1, sluit de toepassing van artikel 8 over de "*duur van de nachtarbeid*" van de richtlijn uit voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen. Artikelen 9 t.e.m. 11 (over de medische keuring en de overgang naar dagwerk, de garantie voor nachtarbeid en de kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtarbeiders) blijven wel op hen van toepassing.

Het is daarom noodzakelijk om te evalueren of een specifieke regeling van de duur van nachtarbeid door nachtarbeiders aan boord van zeevissersvaartuigen gerechtvaardigd is.

Een aantal lidstaten heeft besloten om hun algemene wetgeving inzake nachtarbeid toe te passen op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen (Bulgarije, Finland, Hongarije, Nederland, Portugal, Roemenië, Spanje), ook al hebben sommige lidstaten een specifieke wetgeving betreffende andere aspecten van arbeidstijd aan boord van zeevissersvaartuigen.

Andere lidstaten hebben verklaard dat er geen blijk is van nadelige effecten van het huidige gebrek aan een regeling betreffende de duur van nachtarbeid op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers (Duitsland, Litouwen). Sommige vismethodes vereisen



nachtarbeid. Polen heeft verklaard dat strengere bepalingen inzake nachtarbeid aan boord van zeevissersvaartuigen "*veel weerstand zou oproepen bij de werknemers zelf*". Ten slotte heeft het Verenigd Koninkrijk erop gewezen dat vissers "jager-verzamelaars" zijn en dat het dus onpraktisch zou zijn om hun activiteiten met betrekking tot nachtarbeid te beperken met het conventionele kader dat van toepassing is op werknemers op het land.

Er werd op gewezen dat het medisch toezicht op de vissers die voor nachtarbeid worden opgeroepen bijzondere aandacht verdient (Frankrijk).

Hoewel sommige vismethoden nachtarbeid vereisen, kunnen werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen niet altijd beschouwd worden als "nachtarbeiders" volgens de definitie van artikel 2, lid 4, van de richtlijn waarin staat dat een deel van de dagelijkse arbeidstijd binnen de nachttijd moet vallen.

Er dient te worden opgemerkt dat specifieke regels van Richtlijn 94/33/EG<sup>11</sup> van toepassing zijn op jonge werknemers.

## **9. ALGEMENE EVALUATIE**

De lidstaten en sociale partners die door de Commissie werden geraadpleegd, werd gevraagd om hun algemene evaluatie van artikel 21 van de richtlijn te geven, en met name aan te geven of de bepalingen nog steeds adequaat zijn, in het bijzonder wat de gezondheid en veiligheid betreft. De belangrijkste conclusies worden hierna samengevat.

- (1) De in artikel 21 vastgelegde speciale bepalingen voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen moeten blijven worden toegepast. Het artikel werd afdoende geacht door 12 lidstaten en de sociale partners zijn voor het handhaven van een specifieke regeling voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen. De sociale partners verklaarden echter dat "*de duidelijke beperkingen die vastgesteld zijn in artikel 21 van de huidige richtlijn betreffende werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen geschikt moeten worden geacht*".
- (2) Ook al hebben niet alle lidstaten hun standpunt toegelicht, hebben er negen aangegeven dat ze de huidige persoonlijke werkingssfeer van de richtlijn afdoende achten.
- (3) Sommige lidstaten hebben twijfels geuit of het criterium van de maximale arbeidstijd geschikt is in het licht van de specifieke arbeidspatronen in de visserij en de moeilijkheid van controle en naleving. De moeilijkheid om de feitelijke arbeidsuren aan boord te bepalen wordt beschouwd als het meest frequente inspectieprobleem. Bovendien gebeurt de inspectie meestal enkel in havens. Volgens sommige lidstaten is het monitoren van rustperiodes minder moeilijk om in de praktijk uit te voeren.
- (4) Voldoen aan de ononderbroken zes rusturen geeft praktische problemen in sommige lidstaten.

---

<sup>11</sup> De praktische tenuitvoerlegging ervan werd recentelijk geanalyseerd door de Commissie in Verslag (SEC (2010) 1339).

- (5) Algemeen wordt aanvaard dat artikel 8 betreffende de duur van nachtarbeid niet van toepassing zou moeten zijn op werknemers op zeevissersvaartuigen. De specifieke wetgeving over de duur van nachtarbeid voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen werd ook niet gerechtvaardigd geacht.
- (6) De mogelijkheid om uitzonderingen op de algemene arbeidstijdpatronen voor werknemers op zeevissersvaartuigen toe te staan, werd beschouwd als een noodzakelijk mechanisme voor flexibiliteit.

## 10. CONCLUSIES

- (1) Met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners zal de Commissie het onderhandelingsproces om aspecten van IAO 188 in de EU-wetgeving via een overeenkomst van de sociale partners op te nemen, blijven volgen. Zo wil zij, in nauwe samenwerking met de sociale partners, elk mogelijk gebied waar EU-maatregelen noodzakelijk of gerechtvaardigd zijn, identificeren. Zij zal elke dergelijke maatregel afstemmen op de huidige herziening van de richtlijn.
- (2) Op basis van de raadpleging heeft de Commissie een aantal gebieden geïdentificeerd die nadere aandacht behoeven. Deze zijn:
  - (a) De situatie van de zelfstandigen, die meestal op kleine vaartuigen werken en vaak deelvissers zijn, verdient speciale aandacht, in het bijzonder in het kader van de goedkeuring en de tenuitvoerlegging van IAO 188 door de lidstaten.
  - (b) De informatie van de lidstaten is niet toereikend om na te gaan of de in artikel 21, lid 1, vermelde referentieperiode van maximaal 12 maanden altijd wordt vastgesteld en gerespecteerd.
  - (c) IAO 188 verwijst enkel naar de minimale rusttijd als een criterium om de arbeidstijd te beperken terwijl de richtlijn een alternatief gebruik van de minimale rusttijd of de maximale arbeidstijd toestaat. De lidstaten kunnen daarom ofwel enkel het criterium van de minimale rusttijd ofwel zowel de maximale arbeidstijd en de minimale rusttijd uitvoeren om aan beide instrumenten te voldoen. Deze oplossing is verenigbaar met deze richtlijn zolang alle gunstigere bepalingen van de richtlijn voor de werknemers worden gerespecteerd. Het recht op ononderbroken rustperiodes is in het bijzonder van belang (aangezien dergelijke bepaling niet bestaat in IAO 188) en moet worden gerespecteerd.
  - (d) Speciale aandacht moet worden besteed aan het medisch toezicht op vissers die nachtarbeid verrichten.
  - (e) In één geval (Spanje) voldoet de uitzondering op de arbeidstijdvoorschriften niet aan artikel 21, lid 5. Uitzonderingen moeten in verhouding staan tot de omstandigheden en mogen niet de volledige werkingssfeer van de bepaling omvatten. De Commissie zal nauwgezet controleren of uitzonderingen op basis van artikel 21, lid 5, aan deze beginselen voldoen.

- (3) In een ruimere context merkt de Commissie op dat het voornaamste doel van de communautaire strategie 2007-2012<sup>12</sup> voor de gezondheid en veiligheid op het werk, ondersteund door de Resolutie van de Raad van 25 juni 2007<sup>13</sup>, de aanhoudende verbetering van de arbeidsomstandigheden blijft, met name door een forse vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Om deze doelstelling te bereiken, moet de correcte en efficiënte tenuitvoerlegging van de gezondheids- en veiligheidswetgeving van de EU worden versterkt en kmo's worden ondersteund, in het bijzonder in de "risicosectoren" zoals de bouwsector, de landbouw, de visserij en de vervoersector. Via het nieuwe Progress-programma en in samenwerking met het Raadgevend Comité is de Commissie hiervoor niet-bindende praktijkguides aan het opstellen over de correcte toepassing van de richtlijnen, in het bijzonder in de visserij (voor vaartuigen minder dan 15 meter lang).

---

<sup>12</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Verbetering van de arbeidskwaliteit en -productiviteit: Communautaire strategie 2007-2012 voor de gezondheid en veiligheid op het werk [COM(2007) 62 definitief van 21 februari 2007].

<sup>13</sup> Resolutie van de Raad van 25 juni 2007 over een nieuwe communautaire strategie voor de gezondheid en veiligheid op het werk (2007-2012), PB C 145 van 30.6.2007, blz. 1.