



Sociale omstandigheden in het bus- en touringcar vervoer in Europa

SAMENVATTING



Sociale omstandigheden in het bus- en touringcar vervoer in Europa

Samenvatting

Dit document is opgesteld in het kader van het project „Sociale omstandigheden in het bus- en touringcar vervoer in Europa“ van wmp consult. Het project ontving financiële steun van de Europese Unie uit hoofde van begroting onderdeel „04 03 01 05 - Voorlichtings- en opleidingsmaatregelen voor werknemersorganisaties“. De informatie en standpunten in dit verslag weerspiegelen die van de auteurs. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die erin is vervat.

In opdracht van de projectpartner

European Transport Workers' Federation (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brussel, België
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Gepubliceerd door

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlijn
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



Auteurs

wmp consult – Wilke Maack GmbH
Katrin Vitols, Eckhard Voss
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg
Tel: +49 40 43278743
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Februari 2022



Met financiële steun
van de Europese Unie

SAMENVATTING

De wetenschappelijke studie analyseerde de economische trends in het personenvervoer over de weg per bus en touringcar, de gevolgen van de COVID-19-pandemie en de gevolgen van deze ontwikkelingen voor de sociale omstandigheden van bus- en touringcar chauffeurs in de sector. Daarnaast is in de studie onderzocht in hoeverre nationale en EU-regelgeving en met name de sociale dialoog en collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna Cao's genoemd) in geselecteerde lidstaten vorm geven aan de sociale en arbeidsomstandigheden van chauffeurs in de sector en deze verbeteren. In de studie werd met name de inhoud van Cao's onderzocht die de geconstateerde uitdagingen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en -omstandigheden van chauffeurs kunnen aanpakken, verzachten en reguleren. Wat de vervoerswijzen per bus en touringcar betreft, richtte de studie zich op geregelde (interstedelijke) diensten, speciale geregelde diensten en incidentele diensten. Openbaar stadsvervoer kwam in deze studie niet aan bod.

De studie maakte deel uit van het door de EU gefinancierde project "Sociale omstandigheden in het bus- en touringcar vervoer in Europa", dat door de ETF werd uitgevoerd. Naast de studie was een ander product van het project een toolbox met voorbeelden van goede praktijken om de uitdagingen van negatieve ontwikkelingen aan te pakken en de werk- en arbeidsomstandigheden van bus- en touringcar chauffeurs te verbeteren. De studie is gebaseerd op onderzoek dat is uitgevoerd in elf EU-lidstaten (Oostenrijk, België, Tsjechië, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Italië, Zweden, Nederland, Spanje en Slowakije). De methodologie van de studie bestond uit een uitgebreide literatuur analyse, interviews met vakbond vertegenwoordigers in de onderzochte landen en discussies tijdens drie transnationale workshops die in 2021 werden gehouden. Deze samenvatting bevat de belangrijkste bevindingen van de studie.

De bus- en touringcar sector is een belangrijke pijler van het nationale en internationale passagiersvervoer in Europa. Bovendien is de sector van belang voor de EU-lidstaten vanwege zijn economische betekenis en zijn betekenis voor de arbeidsmarkt, aangezien de sector arbeidsintensief is.

De COVID-19-pandemie en de markt trends hebben zware gevolgen voor de bus- en touringcar sector en de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs

De sector is zwaar getroffen door de COVID-19-pandemie en grote delen van de sector zijn stilgevallen, met alle gevolgen van dien voor de werknemers in de sector. De bus- en touringcar sector heeft een bijzonder dramatisch verlies aan activiteit gekend als gevolg van reisbeperkingen en veranderingen in het gedrag van de klanten. Vooral tijdens de pieken van de pandemie is de activiteit grotendeels ingestort. Vooral in het zwaar getroffen segment van de incidentele diensten was de dreiging van faillissement voor veel exploitanten reëel, ware het niet dat de overheid uitgebreide bijstand programma's heeft opgezet. Alle bestudeerde landen hebben tijdens de COVID-19-crisis financiële hulppakketten en noodmaatregelen voor ondernemingen uitgevaardigd. Niettemin is de werkgelegenheid voor bus- en touringcar chauffeurs gedaald. Vooral bedrijven die niet over een gemengd bedrijfsmodel beschikten en niet konden overschakelen op andere bedrijfsactiviteiten werden getroffen. Chauffeurs van getroffen bus- en touringcar ondernemingen werkten minder of helemaal niet. Vooral de marginale werkgelegenheid werd teruggeschroefd. Bovendien hebben veel chauffeurs de sector verlaten en zijn zij in andere sectoren gaan werken, zoals logistiek of vervoer.

Subsidies voor werktijdverkorting speelden een belangrijke rol in alle onderzochte landen en voorkwamen dat op grote schaal ontslagen vielen. De werktijdverkorting subsidies gingen echter gepaard met een groot inkomensverlies voor de chauffeurs, aangezien zij slechts een deel van de loonbetaling compenseerden. Bovendien liepen de chauffeurs ernstige gezondheidsrisico's door besmetting, aangezien ze vaak in nauw en soms onbeschermd contact stonden met passagiers. Bovendien werden bus- en touringcar chauffeurs sterk getroffen door de sluiting van toiletten en restaurants tijdens de lockdowns, aangezien zij tijdens hun pauzes geen toegang hadden tot deze infrastructuur. Er dient te worden opgemerkt

Zware en onaantrekkelijke sociale en arbeidsomstandigheden leiden tot een tekort aan chauffeurs

De liberalisering van de markt voor personenvervoer en de toenemende concurrentie hebben een sterk negatief effect gehad op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van bus- en touringcar chauffeurs. De personeelskosten die een belangrijk deel uit van de vervoerskosten en de concurrentievoorwaarden vormen, gekoppeld aan hoge winstmarges, hebben geleid tot pogingen om het personeelsbestand te optimaliseren en de exploitatiekosten, met name de arbeidskosten, tot een minimum te beperken. De "optimalisering" van de menselijke hulpbronnen vanuit het standpunt van het management leidde tot atypische tewerkstelling, onderbezetting met navenante gevolgen voor de werklust en de arbeidsintensiteit van de resterende werknemers, alsook negatieve gevolgen voor de beloning van de chauffeurs. Bovendien ging de overschakeling op onderaanneming gepaard met onzekere vooruitzichten op werk, arbeidscontracten van beperkte duur of met onzekerheid, en onvoorspelbare lonen voor bus- en touringcar chauffeurs.

Het lage inkomen van bus- en touringcar chauffeurs zet hen onder druk en zet hen ertoe aan lange uren te maken en over te werken om een behoorlijk loon te verdienen. Bovendien is het loon van de chauffeurs vaak zeer variabel, zowel van week tot week als van seizoen tot seizoen. Toeslagen, bijvoorbeeld voor lange reizen naar het buitenland, zijn voor sommige chauffeurs belangrijke onmisbare bronnen van inkomsten. Sommige chauffeurs hebben arbeidscontracten voor (onvrijwillig) deeltijdwerk (BE, NL), werken op basis van een nul-uren contract (NL in het verleden), worden per uur betaald (DK) of werken in gedeelde diensten, zodat de werkgever alleen hoeft te betalen voor de werktijd die daadwerkelijk wordt gevraagd. In sommige landen (CZ, NL, IT) wordt gebruik gemaakt van formeel gepensioneerde chauffeurs die hun lage pensioenuitkering willen verhogen door te blijven werken. Voor werkgevers heeft het in dienst nemen van gepensioneerde chauffeurs het voordeel dat niet alle sociale premies hoeven te worden betaald.

In het algemeen is het in de bus- en touringcar sector niet ongebruikelijk om met een zo krap mogelijke personeelsbezetting te werken. Vóór het uitbreken van de pandemie werden overuren en de verkorte negen uur rust de norm en een typisch onderdeel van het rooster van een chauffeur. Dit was vooral te wijten aan de kostenefficiëntie en de winstmaximalisatie van de personenvervoerders, maar wijst ook op het enorme tekort aan chauffeurs in de sector. Bovendien worden niet alle taken die bus- en touringcar chauffeurs uitvoeren door de werkgevers als werktijd beschouwd en krijgen chauffeurs betaald voor minder werk dan ze in werkelijkheid verrichten. De tijd die chauffeurs besteden aan het heen en weer rijden van voertuigen valt ook vaak binnen de rusttijden.

Bovendien neemt de tijdsdruk toe. Vaak zijn de dienstregelingen in het personenvervoer over de weg te krap en wordt geen rekening gehouden met vertragingen, bijvoorbeeld door verkeersopstoppen of speciale wensen van passagiers. Door de te hoge werkdruk hebben bus- en touringcar chauffeurs te kampen met een hoge mate van werkstress.

Een ander probleem is de late aankondiging (en ook annulering) van diensten en onregelmatige werkroosters. De korte aankondiging van diensten is meestal het gevolg van het feit dat bus- en touringcarexploitanten zo flexibel mogelijk willen zijn, om extra kosten te vermijden wanneer werknemers

op vrije dagen worden opgeroepen, en vanwege de druk om gehaaste ritten van klanten te aanvaarden. In de bus- en touringcarsector is het heel gebruikelijk dat chauffeurs pas in de namiddag van de vorige dag op de hoogte worden gebracht van hun volgende opdracht.

Hierdoor kunnen de chauffeurs geen planning maken en wordt het evenwicht tussen werk en privéleven van bus- en touringcarchauffeurs, dat door de lange arbeidstijden al uit evenwicht is, negatief beïnvloed. Het evenwicht tussen werk en privéleven komt nog meer in het gedrang door lange werkperiodes zonder vrije dagen, met name door incidentele internationale reizen die onder de 12-dagen uitzondering vallen.

Bovendien wordt de infrastructuur in Europa gekenmerkt door een algemeen gebrek aan rustplaatsen voor grote voertuigen en geschikte plaatsen voor pauzes en rustpauzes. Bovendien voldoen sommige door de werkgevers betaalde accommodaties niet aan de gemiddelde normen en worden zij bijvoorbeeld door meerdere chauffeurs gedeeld.

Zorgen voor een minimum aan sociale- en arbeidsomstandigheden: Europese en nationale wetgeving

Vakbondsvertegenwoordigers hebben er in de gerichte interviews en tijdens de workshops op gewezen dat het liberaliseringsproces niet gepaard is gegaan met een parallel proces van sociale harmonisatie. De sociale omstandigheden in het wegvervoer worden in aanzienlijke mate beïnvloed door regelgeving op EU-niveau. De EU-wetgeving heeft tot doel een adequate sociale bescherming van chauffeurs in de vervoerssector te waarborgen door minimale arbeidsnormen vast te stellen (bv. Richtlijn 2002/15/EG betreffende rij- en arbeidstijden, Verordeningen (EG) 561/2006 en (EU) 2020/1054 betreffende rusttijden en pauzes, Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhaving, enz.) Deze wetgeving vormt een minimumniveau dat door de nationale wetgeving in de lidstaten kan worden verbeterd en overtroffen. In de door ons onderzochte landen werden de EU-voorschriften echter één-op-één ten uitvoer gelegd. In de nationale regelgeving worden vaak minimum normen vastgesteld met betrekking tot de sociale omstandigheden, bijvoorbeeld met betrekking tot het wettelijk minimumloon en andere aspecten, zoals arbeidsovereenkomsten, minimum vakantierechten, regelgeving inzake arbeidstijd en overwerk, kwalificatie en gezondheid en veiligheid op het werk. Voorts spelen onderdelen van het sociale-zekerheidsstelsel een doorslaggevende rol voor de sociale omstandigheden van bus- en touringcarchauffeurs. De sociale zekerheid met betrekking tot werkloosheid, ziekte en pensionering verschilt sterk van land tot land. Terwijl sommige sociale zekerheidsstelsels in onze casestudy-landen uitgebreide sociale uitkeringen bieden, garanderen andere slechts minimale niveaus van sociale zekerheid.

Wegwerken van lacunes in de wetgeving en verbetering van de werk gelegenheid- en arbeidsomstandigheden

De studie heeft aangetoond hoe verschillende vormen van regelgeving de negatieve gevolgen van marktontwikkelingen kunnen voorkomen en verzachten. Voorts heeft het onderzoek sterk aangetoond dat, naast de Europese en nationale sociale wetgeving en sociale zekerheidsstelsels, Cao's en andere resultaten van de sociale dialoog een andere zeer belangrijke laag van sociale regelgeving in de sector vormen. Uit het onderzoek in de elf lidstaten blijkt dat de sociale dialoog heeft geleid tot verbeteringen in de arbeid- en werkgelegenheidsomstandigheden in de landen. Zo vormen in sommige landen de sociale verzekeringsstelsels slechts een minimum basis op basis waarvan de sociale partners over verbeteringen onderhandelen. In het kader van de sociale fondsen en de Cao's zijn echter de pensioenuitkeringen (BE, DK, ES gedeeltelijk, FR), de uitkeringen bij ziekte en de gezondheidszorg (DK, SK gedeeltelijk, ES gedeeltelijk, SE) en de uitkeringen bij arbeidstijdverkorting (IT) verbeterd. Collectieve onderhandelingen en met name Cao's vullen niet alleen bestaande wettelijke bepalingen aan, maar dichtten ook lacunes en voorzien in meer specifieke bepalingen die nodig zijn voor decente arbeidsvoorwaarden en beloning.

Cao's spelen een belangrijke rol bij het vormgeven van de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden door het regelen van kritische kwesties met betrekking tot de sociale omstandigheden. In veel landen wordt in de nationale wetgeving meestal een basis gelegd waarvan nationale of sectorale Cao's kunnen afwijken ten voordele van de werknemers. Sectorale Cao's die het hele land bestrijken, spelen een belangrijke rol in de bus- en touringcarsector in veel van de bestudeerde landen. In twee landen (DE, ES) zijn collectieve onderhandelingen op regionaal niveau eveneens belangrijk.

Uitbreidingen van de Cao's en een hoge dekkingsgraad leggen een bodem voor de lonen en andere arbeidsvoorwaarden en creëren gelijke concurrentievoorwaarden voor bedrijven die op soortgelijke markten actief zijn, waardoor sociale dumping wordt voorkomen. In een aantal onderzochte landen zijn de Cao's algemeen bindend verklaard voor de hele bus- en touringcarsector (BE, CZ, FR, NL, SK in het verleden) of hebben ze een zeer hoge dekkingsgraad (AT, DK, IT, ES, SE). In de meeste landen kunnen Cao's op bedrijfsniveau alleen afwijken van de voorschriften van de sectorale Cao's als zij de instemming van de vakbonden hebben en/of in het algemeen de sociale omstandigheden van de werknemers verbeteren in vergelijking met de voorschriften in de sectorale CAO. In Slowakije zijn bedrijfs-Cao's momenteel de enige collectieve arbeidsovereenkomsten in de bus- en touringcar sector.

In de Cao's wordt een groot aantal aspecten van de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden geregeld en worden de in de arbeidswetgeving vastgestelde minimum normen aangescherpt of worden aspecten geregeld die in de arbeidswetgeving helemaal niet aan bod komen. Doordat voortdurend opnieuw over Cao's wordt onderhandeld, kan ook snel worden ingespeeld op nieuwe economische ontwikkelingen. Bovendien creëren Cao's een transparant kader waarop werknemers gemakkelijk een beroep kunnen doen en hun rechten kunnen doen gelden. De Cao's bevatten een compilatie van aspecten die gericht zijn op de vastgestelde uitdagingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van bus- en touringcarchauffeurs. Uit de casestudies per land is gebleken dat de Cao's in veel landen zeer vergelijkbare aspecten regelen. Soortgelijke regelgevingsaspecten zijn bijvoorbeeld voorschriften inzake wekelijkse arbeidstijd, toeslagen voor overwerk, definitie van en toeslagen voor nachtarbeid, toeslagen voor werk in het weekend en/of op feestdagen, bepalingen voor reizen van meer dan een bepaald aantal uren en/of reizen naar het buitenland, alsook opleiding. Hoewel de regelgevingsaspecten zeer vergelijkbaar zijn, is de regelgevingsinhoud echter niet dezelfde.

Wat de bezoldiging betreft, lopen de loonniveaus van land tot land sterk uiteen en zijn er verschillen in de loonklassen of -classificaties van de loongroepen. De rangen en classificaties hangen vaak af van de kwalificaties en/of anciënniteit van bus- en touringcarchauffeurs. Verscheidene Cao's bevatten bepalingen inzake anciënniteitstoelagen (AT, BE, FR, NL, ES gedeeltelijk, SE). Wat anciënniteitstoelagen betreft, kan een onderscheid worden gemaakt tussen dienstjaren bij een en dezelfde onderneming (AT) en ervaringsjaren (BE, FR, NL, ES gedeeltelijk, SE). Dit laatste is bijzonder gunstig voor de werknemers, aangezien de rechten gehandhaafd blijven wanneer de werknemers van werkgever veranderen. In sommige van de onderzochte landen is in de Cao's een 13-maanden-bonus (kerstbonus) vastgelegd. Hoewel de bedragen van land tot land sterk verschillen, voorzien alle Cao's in toeslagen voor overwerk, nachtwerk en werk in het weekend en op feestdagen.

Ook zijn er in veel Cao's speciale bepalingen voor lange reizen en afwezigheden van 24 uur of meer. Sommige Cao's voorzien in de betaling van een bepaald vast dagtarief, terwijl andere Cao's voorzien in een combinatie van vergoedingen, bijv. voor reiskosten of in de vorm van maaltijdvergoedingen.

Een aantal Cao's (CZ, DE gedeeltelijk, DK, NL, ES gedeeltelijk) breiden de in de nationale wetgeving vastgelegde wettelijke vakantierechten uit. Verschillende Cao's garanderen ook extra vrije dagen voor speciale gelegenheden. Daartoe behoren bijvoorbeeld dagen voor de verzorging van zieke kinderen, bruiloften of begrafenissen van familieleden. Er zij op gewezen dat dergelijke voorschriften inzake extra vrije dagen in ruimere zin het evenwicht tussen werk- en privéleven van chauffeurs kunnen verbeteren.

Regelgeving die in alle onderzochte Cao's vrij vaak voorkomt, heeft betrekking op nascholing voor het behoud van het getuigschrift van vakbekwaamheid (code 95) overeenkomstig Richtlijn 2003/59/EG. In de Cao's is bepaald dat de opleidingskosten in het kader van het getuigschrift door de werkgever moeten worden betaald en dat de tijd die aan opleiding wordt besteed als arbeidstijd wordt beschouwd en dus moet worden terugbetaald.

Sommige bus- en touringcardiensten zijn zeer seizoensgebonden (bijvoorbeeld onder invloed van toeristische pieken, schoolvakanties). Wat de flexibilisering van de werkgelegenheid betreft, voorzien sommige Cao's in speciale regelingen voor seizoenarbeiders en verwijzen sommige naar de mogelijkheid van arbeidstijdrekeningen.

Andere Cao's garanderen minimum arbeidstijden of speciale regelingen voor bepaalde tijd. In dit verband kan de regelgeving inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ook afwijken van de nationale wetgeving.

Naast Cao's vormen gemeenschappelijke instellingen en andere activiteiten van de sociale partners, bijvoorbeeld in het kader van de sociale fondsen, een extra stabiele basis voor samenwerking en verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van bus- en touringcarchauffeurs. In België, Denemarken, Frankrijk en Italië zijn door de sociale partners gezamenlijk sociale fondsen opgericht. De activiteiten van de fondsen worden gewoonlijk gefinancierd door werkgevers en werknemers - of alleen door de werkgevers - en zijn gericht op de verbetering van de omstandigheden in de sector. Zij omvatten onder meer het aanbieden en financieren van scholing en bijscholing en speciale uitkeringen ter uitbreiding van de sociale zekerheid.

Uitdagingen voor collectieve onderhandelingen

Uit het onderzoek is gebleken dat Cao's de sociale omstandigheden voor chauffeurs veilig stellen door een antwoord te bieden op de uitdagingen die de economische trends voor de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden van chauffeurs hebben veroorzaakt, en deze uitdagingen weg te nemen. Dit mag echter niet verhullen dat er nog steeds een aantal uitdagingen bestaat. Deze vloeien voort uit de negatieve gevolgen van de economische trends en omstandigheden, maar zijn ook gebaseerd op problemen in verband met de kracht en de sterkte van de vakbonden. Er zij ook op gewezen dat deze uitdagingen door een groot aantal vakbondsvertegenwoordigers in alle bestudeerde landen werden waargenomen, en dus kunnen worden begrepen als problemen die in vele delen van Europa bestaan.

Het probleem van de lage lonen

Volgens de vakbondsvertegenwoordigers speelt het feit dat veel sectorale Cao's er tot dusver niet in geslaagd zijn het probleem van de lage lonen in de sector te verlichten, een belangrijke rol op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Voor veel bus- en touringcarchauffeurs blijft het inkomen te laag. De chauffeurs moeten de lage lonen blijven compenseren door veel werkuren te maken, overuren te maken en lange internationale reizen te maken.

Een slechte balans tussen werk en privé

Een ander probleem met betrekking tot de arbeidsomstandigheden dat de meeste Cao's niet hebben kunnen oplossen, is het slechte evenwicht tussen werk en privéleven van de chauffeurs. Het gebrek aan evenwicht tussen werk en privéleven wordt veroorzaakt door lange werktijden, maar ook door de hoge druk die uitgaat van de permanente beschikbaarheid van de chauffeurs voor de werkgever. Met dit probleem hangt ook samen dat diensten (te) laat worden aangekondigd en dat er een algemene onzekerheid bestaat over het precieze aantal werkuren en de precieze werktijden in de werkroosters van de chauffeurs. Ook moet worden opgemerkt dat de personeelsplanning en de personeelsroosters voornamelijk op bedrijfsniveau worden geregeld en geen deel uitmaken van de sectorale CAO. Alleen in de sectorale CAO voor bus- en touringcarchauffeurs in Denemarken en Nederland is het tijdstip van

voorafgaande kennisgeving van dienstregelingen geregeld. Bovendien varieert het aantal werkuren in veel landen sterk, vooral voor bus- en touringcarchauffeurs die niet op een vast aantal uren werken.

Het tekort aan chauffeurs

Tegelijkertijd is uit de casestudies per land gebleken dat er in alle bestudeerde landen een sterk toenemend chauffeurstekort is - dat zelfs wordt aangeduid als "noodsituatie voor chauffeurs". Al moet er ook rekening mee worden gehouden dat vraag en aanbod regionaal en per seizoen verschillen, vooral wat het ongeregeld bus- en touringcarvervoer betreft. De demografische veranderingen in de bus- en touringcarsector zijn zeer zichtbaar: een groot percentage bus- en touringcarchauffeurs is ouder dan 50 jaar en er zijn zelfs chauffeurs werkzaam die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Bovendien zijn er zeer weinig jonge chauffeurs. Pogingen om nieuwe chauffeurs aan te werven zijn tot dusverre grotendeels mislukt. Door de daling van de vraag als gevolg van de COVID-19-pandemie en de inkomensverliezen is de sector een nieuwe schommeling in de werkgelegenheid. De vakbondsvertegenwoordigers benadrukten dat zij er niet van uitgaan dat chauffeurs die van sector zijn veranderd, gemakkelijk naar de bus- en touringcarsector zullen terugkeren, aangezien de arbeidsomstandigheden in de bus- en touringcar vervoersector als slecht worden beschouwd in vergelijking met veel andere sectoren.

Er is ook een algemeen gebrek aan vrouwelijke chauffeurs in de sector. De redenen voor de lage participatie van vrouwen in de vervoersector worden gezocht in de slechte arbeidsomstandigheden (met inbegrip van het evenwicht tussen werk en privéleven), de veiligheid (ervaringen met pesterijen en geweld), en gender stereotypering en -discriminatie. Bovendien leggen vakbondsvertegenwoordigers een nauw verband tussen het algemene probleem van het chauffeurs tekort en de slechte arbeidsomstandigheden. Slechte arbeidsomstandigheden - met name lage lonen en een slechte balans tussen werk en privéleven - maken het beroep minder aantrekkelijk voor de aanwerving van nieuwe chauffeurs en geven bestaande chauffeurs een reden om van sector te veranderen. Het gebrek aan kandidaten heeft uiteindelijk ook negatieve gevolgen voor de chauffeurs die in de sector werkzaam zijn, aangezien het leidt tot overwerk, onvoorziene vervangingen, kortere pauzes en rusttijden. Het tekort aan chauffeurs is in de Cao's nog niet aangepakt. In sommige landen hebben initiatieven in het kader van de sociale dialoog of politieke maatregelen om het aantal kandidaten te verhogen (bijvoorbeeld verlaging van de leeftijd van chauffeurs of verkorting van de opleidingsperiode) tot dusverre geen succes gehad. Deze initiatieven worden door de vakbondsvertegenwoordigers tot op zekere hoogte als "cosmetische veranderingen" beschouwd omdat zij het echte probleem van de slechte arbeidsomstandigheden in de sector niet aanpakken.

De ontbrekende infrastructuur

Daarnaast zijn er ook uitdagingen voor collectieve onderhandelingen die buiten de werkingssfeer van de Cao's vallen en in het algemeen moeilijk binnen hun kader kunnen worden aangepakt. Het gaat onder meer om het gebrek aan infrastructuur (sanitaire voorzieningen, restaurants, accommodatie) voor bus- en touringcarchauffeurs. In slechts drie landen (IT, NL en SE) wordt in de Cao's verwezen naar specifieke infrastructuur eisen.

Zwakke toepassing en handhaving van de regels

Een andere uitdaging voor collectieve onderhandelingen in de sector is sociale dumping als gevolg van oneerlijke handelspraktijken en het omzeilen en overtreden van regels. In het algemeen vinden de vakbondsvertegenwoordigers dat de belangrijkste problemen met de wetgeving te maken hebben met de gebrekkige toepassing en handhaving in de lidstaten. De Handhavingsrichtlijn 2006/22/EG bepaalt dat de lidstaten jaarlijks een minimum aantal wegcontroles moeten uitvoeren en schrijft voor dat informatie over controles en geconstateerde overtredingen in nationale verslagen moet worden meegedeeld. De uitsplitsing van de in 2017-2018 bij wegcontroles vastgestelde overtredingen valt meestal in de categorieën: overtredingen van rusttijden (27%), rijtijden (18%), controleapparaten (17%), rijtijdenregistratie (16%) en onderbrekingen (15%).

Vakbondsvertegenwoordigers meldden tijdens interviews en conferenties dat het illegaal detacheren van werknemers via buitenlandse uitzendbureaus en het omzeilen van cabotage regels in sommige landen een probleem vormde voordat de COVID-19-pandemie uitbrak, maar sindsdien geen rol meer speelt, aangezien de vraag naar personenvervoer per bus en touringcar over het algemeen gering is. Een fundamenteel probleem is echter het geringe aantal controles en de zwakke sancties voor bepaalde overtredingen. Vertegenwoordigers maken ook melding van ernstige personeelstekorten bij de controle instanties in verschillende landen.

Verdere uitdagingen worden gezien in het gebrek aan correcte toepassing van de inhoud van Cao's en het probleem om werkgevers te dwingen de omstandigheden van de overeenkomsten na te leven. Met deze kwestie hangt samen het algemene probleem van een evenwicht tussen de bevoegdheden van werkgevers en werknemers. Sommige chauffeurs zijn niet bereid te klagen over slechte arbeidsomstandigheden uit angst te worden gestraft door de werkgever, bijvoorbeeld door hen uit te sluiten van lucratieve reizen, zoals internationale reizen.

Vakbondssterkte en -lidmaatschap

In sommige landen is er ook een probleem met het gebrek aan vakbondsleden onder bus- en touringcarchauffeurs. Hoewel sectorspecifieke gegevens schaars zijn, kan worden aangenomen dat de vakbondsdichtheid van land tot land sterk verschilt. Landen die sociale uitkeringen koppelen aan vakbondslidmaatschap doen het meestal goed (de vakbondsdichtheid in Denemarken bedraagt bijvoorbeeld 71-73%). Bus- en touringcarchauffeurs werken meestal alleen en zijn daarom moeilijk te organiseren. Als de vakbondsdichtheid in de sector daalt, kan dat gevolgen hebben voor de resultaten van vakbondsacties (bijvoorbeeld stakingen), voor de representativiteit en dus voor de voorwaarde dat Cao's algemeen bindend moeten zijn.

Bovendien is de positie van de vakbonden in het onderhandelingsstelsel niet altijd gewaarborgd. Vakbondsvertegenwoordigers maakten melding van belangeloze werkgeversorganisaties in CAO-onderhandelingen die de onderhandelingen helemaal niet willen afronden of het afronden van onderhandelingen onnodig lang rekken.

Goede toekomstperspectieven door het tekort aan chauffeurs?

Het tekort aan chauffeurs is in alle bestudeerde landen een ernstig probleem voor de sector. De studies in de landen wijzen op een hoog percentage volwassen chauffeurs, chauffeurs op pensioengerechtigde leeftijd en zeer weinig jonge chauffeurs. Bovendien zijn er zelden vrouwelijke chauffeurs, wat betekent dat een grote groep van de arbeidsmarkt niet wordt benut in de bus- en touringcarsector. Bovendien heeft de COVID-19-pandemie een golf van werkgelegenheidsschommelingen in de sector teweeggebracht, wat het bestaande chauffeurstekort nog verergert.

De redenen die door de werkgeversorganisaties vaak wordt gegeven voor het gebrek aan chauffeurs is de geringe aantrekkelijkheid van de baan. Vakbondsvertegenwoordigers hebben er in gerichte interviews en tijdens workshops echter op gewezen dat het tekort aan chauffeurs niet zozeer het gevolg is van de "aantrekkelijkheid van de baan", maar veeleer verband houdt met de slechte sociale en arbeidsomstandigheden voor chauffeurs in de sector. Wat de arbeidsomstandigheden betreft, worden met name de lage lonen, de lange werktijden en de roosters als de oorzaak van het tekort aan arbeidskrachten gezien. Het ligt dan ook voor de hand dat het tekort aan chauffeurs kan worden bestreden door de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bovendien hebben vakbondsvertegenwoordigers benadrukt dat deze kwesties aan de orde kunnen worden gesteld in collectieve onderhandelingen en dat oplossingen kunnen worden gevonden in het kader van de sociale dialoog en Cao's. Een mogelijkheid tot verbetering wordt bijvoorbeeld gezien in een verhoging van de lonen, waardoor ook de noodzaak van het grote aantal werkuren zou afnemen, met gunstige gevolgen voor de balans tussen

werk en privéleven. Om verder te zorgen voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven, moet bij de werkplanning worden getracht "onsociale uren" (d.w.z. 's avonds laat, 's morgens vroeg, in het weekend, of op feestdagen) te vermijden. Wat de late aankondiging van diensten betreft, zou het probleem kunnen worden opgelost door een betere personeelsplanning die de chauffeurs in staat zou stellen langer van tevoren te anticiperen op de werk- en niet-werktijden. De door de krappe planning veroorzaakte tijdsdruk zou kunnen worden verminderd door realistische tijdschema's te hanteren. Wat de werkstress als gevolg van het meereizen van passagiers betreft, hebben de ondervraagden melding gemaakt van succesvolle opleidingsprogramma's die het omgaan met en het weerbaar maken tegen mentale stress verbeteren. Deze aspecten gelden ook voor het verbeteren van de werkgelegenheid voor vrouwen in de vervoersector: kwesties die relevant zijn voor het verbeteren van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de sector worden vaak gezien in de combinatie van werk en gezinsleven, gezondheid en veiligheid op het werk, opleiding, aanwerving, en gelijke beloning. In het algemeen wordt het scheppen van de voorwaarden voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven gezien als een belangrijke factor om het beroep aantrekkelijker te maken.

Wat de toekomst betreft, is het niet waarschijnlijk dat het chauffeurstekort vanzelf zal oplossen, integendeel, het probleem zal blijven bestaan of aanhouden. De daling van de vraag naar bus- en touringcarchauffeurs als gevolg van de COVID-19-pandemie heeft het probleem van het chauffeurstekort alleen maar uitgesteld.

De demografische veranderingen onder de in de sector werkzame chauffeurs zullen in de loop van de tijd nog toenemen. Bovendien zullen chauffeurs die tijdens de pandemie van sector zijn veranderd, naar verwachting niet naar de bus- en touringcarsector terugkeren. Veel chauffeurs zijn overgestapt naar het openbaar vervoer, waar de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden beter zijn, zodat er voor hen weinig stimulansen zijn om terug te keren naar de bus- en touringcarsector.

Een belangrijke vraag zal zijn hoe het tekort aan chauffeurs kan worden gebruikt om de sociale omstandigheden in de bus- en touringcarsector te verbeteren. Het tekort aan chauffeurs en de noodzaak om de sector aantrekkelijker te maken door de sociale- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren, moeten nieuwe uitgangspunten en hefboomen voor vakbondswerk creëren en de belangen en eisen van de werknemers helpen opkomen. Eerlijke beloning en een beter evenwicht tussen werk en privéleven, alsook inspanningen om het evenwicht tussen mannen en vrouwen te versterken, kunnen zeker als uitgangspunten dienen. Natuurlijk spelen ook blijvende aandacht voor onderwijs en opleiding en investeringen in aanwerving een rol. Tot dusver zijn er echter weinig initiatieven van werkgeverszijde om deze kwesties aan te pakken. Tot nu toe lijkt het erop dat het probleem van het chauffeurstekort nog niet serieus wordt genomen door de werkgevers en dat zij de noodzaak van een gedragsverandering nog niet inzien. Het uit de weg ruimen van dit probleem kan echter niet lang worden uitgesteld, wil de sector een belangrijke pijler van het personenvervoer blijven.



VOOR MEER INFORMATIE

Ekin Öztürk, ETF Policy Officer for Road
road@etf-europe.org

European Transport Workers' Federation
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11
1000 Brussels – BELGIE

www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe

De ETF vertegenwoordigt meer dan 5 miljoen
transportmedewerkers van transportvakbonden uit heel
Europa in 38 landen.