EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 26.10.2012
COM(2012) 627 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

Uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2005/47/EG van de Raad van 18 juli 2005 betreffende de overeenkomst tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

Uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2005/47/EG van de Raad van 18 juli 2005 betreffende de overeenkomst tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten

INHOUD

1. Inleiding 2

1.1. De richtlijn 2

1.2. Formele omzetting van de richtlijn 2

1.3. Monitoring en beoordeling van de richtlijn 3

2. Toepassingsgebied en doelstelling van de als bijlage bij de richtlijn gevoegde overeenkomst 3

3. De belangrijkste operationele bepalingen van de als bijlage bij de richtlijn gevoegde overeenkomst 4

3.1. Clausule 3 — Dagelijkse rusttijd thuis 4

3.2. Clausule 4 — Dagelijkse rusttijd buitenshuis 5

3.3. Clausule 5 — Pauzes 6

3.4. Clausule 6 — Wekelijkse rusttijd 7

3.5. Clausule 7 — Rijtijd 8

3.6. Clausule 8 — Controle 9

4. Beoordeling van de praktische gevolgen van de bepalingen van de richtlijn 9

4.1. Naar een gemeenschappelijke Europese spoorwegruimte – het belang van interoperabele grensoverschrijdende diensten 9

4.2. Gevolgen van interoperabele grensoverschrijdende spoordiensten voor de mobiliteit van het personeel 11

4.3. De sociale effecten van de richtlijn 12

4.4. De economische effecten van de richtlijn 13

4.5. Conclusies betreffende de effecten van de richtlijn 14

5. Beoordeling van de mogelijke administratieve lasten 14

6. Andere door de lidstaten en de sociale partners aan de orde gestelde punten tijdens de raadplegingen in het kader van dit verslag 15

7. Conclusies 15

1. INLEIDING

1.1. De richtlijn

Richtlijn 2005/47/EG van 18 juli 2005 betreffende de overeenkomst tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten (hierna "de richtlijn")[1] werd goedgekeurd door de Raad op basis van artikel 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (oud artikel 139 van het EG-verdrag), waarin het volgende wordt bepaald:

"Artikel 155 (oud artikel 139 VEG)

1. De dialoog tussen de sociale partners op het niveau van de Unie kan, indien de sociale partners zulks wensen, leiden tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten.

2. De tenuitvoerlegging van de op het niveau van de Unie gesloten overeenkomsten geschiedt hetzij volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten, hetzij, voor zaken die onder artikel 153 vallen, op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie. Het Europees Parlement wordt hiervan in kennis gesteld.

De Raad besluit met eenparigheid van stemmen wanneer de betrokken overeenkomst één of meer bepalingen bevat die betrekking hebben op één van de gebieden waarvoor krachtens artikel 153, lid 2, eenparigheid van stemmen vereist is."

Aangezien de term "besluit" in artikel 155 van het Verdrag wordt gebruikt in de algemene betekenis zodat het wetgevend instrument kan worden geselecteerd op basis van artikel 288 van het Verdrag, is het aan de Commissie om aan de Raad voor te stellen welke van de drie bindende instrumenten die worden vermeld in voornoemd artikel (verordening, richtlijn, besluit) het meest geschikt is. In dit geval concludeerde de Commissie dat het meest geschikte instrument een richtlijn van de Raad is, gezien het type en de inhoud van de overeenkomst met de sociale partners, en dat de richtlijn het best indirect wordt toegepast via bepalingen die door de lidstaten of de sociale partner moeten worden omgezet in de nationale wetgeving van de lidstaten.
Het doel van de richtlijn is de uitvoering van de overeenkomst die op 27 januari 2004 gesloten is tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten verrichten.

1.2. Formele omzetting van de richtlijn

De lidstaten moesten, na raadpleging van de sociale partners, de richtlijn tegen uiterlijk 27 juli 2008 omzetten of zich ervan vergewissen dat de sociale partners uiterlijk op die datum via een overeenkomst de nodige maatregelen hadden genomen (artikel 5).
Alle lidstaten hebben de richtlijn omgezet, uitgezonderd die lidstaten die geen spoorwegsector hebben (Malta en Cyprus) of geen grensoverschrijdende diensten met andere EU-lidstaten uitvoeren (Finland). In twee gevallen vond de omzetting erg laat plaats en pas nadat de Commissie inbreukprocedures had ingeleid (procedures C-291/10 en C-305/10).

[1] PB L 195 van 27.7.2005, blz. 15.

Alle lidstaten, behalve Litouwen, betrokken de sociale partners in dit proces. De sociale partners in Litouwen hadden niettemin een zekere invloed op de omzetting, aangezien een bestaande collectieve overeenkomst werd herzien na de uitvoering van richtlijn.
Wat de inhoud van de omzetting en de conformiteit met de richtlijn betreft, wordt clausule per clausule een beschrijving van de situatie gegeven in hoofdstuk 2 en 3. De Commissie is van plan om passende maatregelen te nemen voor de problemen die daar worden geïdentificeerd.

1.3. Monitoring en beoordeling van de richtlijn

Om de economische en sociale effecten van de overeenkomst te volgen, en in het bijzonder van clausule 4, had de Commissie toegezegd een verslag in te zullen dienen bij de Raad. Dat gebeurde op 15 december 2008 in de mededeling van de Commissie aan de Raad over het "Economisch en sociaal effect van de op 27 januari 2004 tussen de sociale partners gesloten en aan Richtlijn 2005/47/EG gehechte overeenkomst inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten"[2].

Artikel 3 van de richtlijn bepaalt dat de Commissie na overleg met werkgevers en werknemers op Europees niveau aan het Europees Parlement en de Raad verslag zal uitbrengen over de uitvoering van deze richtlijn in de context van de ontwikkeling van de spoorwegsector.

Ter ondersteuning van dit verslag gaf de Commissie opdracht tot een onderzoek naar de uitvoering van de richtlijn. De sociale partners waren hierbij nauw betrokken en werden geraadpleegd over de bevindingen van deze studie.

2. TOEPASSINGSGEBIED EN DOELSTELLING VAN DE ALS BIJLAGE BIJ DE RICHTLIJN GEVOEGDE OVEREENKOMST

*Clausule 1- **Toepassingsgebied***

Deze overeenkomst is van toepassing op mobiel spoorwegpersoneel dat wordt ingezet voor interoperabele grensoverschrijdende diensten van spoorwegondernemingen.

Deze overeenkomst is van facultatieve toepassing op lokaal en regionaal grensoverschrijdend personenverkeer, op grensoverschrijdend vrachtverkeer met bestemmingen die niet verder dan 15 km aan gene zijde van de grens gelegen zijn, en op het verkeer van en naar de officiële grensstations die op de in de bijlage opgenomen lijst staan vermeld.

Deze overeenkomst is eveneens facultatief voor treinen op grensoverschrijdende trajecten, waarbij zowel vertrek- als aankomstpunt zich op de infrastructuur van één bepaalde lidstaat bevinden, maar waarbij onderweg gebruik wordt gemaakt van de infrastructuur van een andere lidstaat, zonder dat daar wordt gestopt (hetgeen dus als nationaal vervoer kan worden beschouwd).

Wat betreft mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten verrichten, is Richtlijn 93/104/EG niet van toepassing op die aspecten waarvoor in deze overeenkomst meer specifieke bepalingen zijn opgenomen.

In vijf lidstaten (Estland, Letland, Slovenië, Denemarken en Griekenland) is de wetgeving (uitgezonderd clausule 5) alleen van toepassing op machinisten. In de andere lidstaten geldt

[2] COM(2008) 855 definitief van 15.12.2008.

de wetgeving niet alleen voor machinisten, maar doorgaans voor de volledige internationale treinbemanning (niet elke lidstaat treedt hierover in detail).

Geen enkele lidstaat heeft speciale clausules voor werknemers die zowel internationaal als nationaal werken.

Gebruik door de lidstaten van de facultatieve uitsluitingen

Vijftien lidstaten hebben geen gebruik gemaakt van de optie om de richtlijn in te voeren voor lokaal en regionaal grensoverschrijdend personenverkeer en voor vrachtverkeer dat niet verder dan vijftien kilometer over de grens gaat. Tien lidstaten (Tsjechië, Estland, Hongarije, Italië, Slowakije, Oostenrijk, Luxemburg, Denemarken, Frankrijk en Spanje) namen deze optie op in hun wetgeving en gebruikten de bewoording van de overeenkomst (tweede paragraaf van clausule 1). Twee lidstaten (Litouwen en Griekenland) maakten gebruik van deze optie in hun eigen bewoordingen. In dat laatste geval geldt de overeenkomst voor elk grensoverschrijdend transport, inclusief korte afstanden.

Vijftien lidstaten hebben geen gebruik gemaakt van de optie om de richtlijn toe te passen op grensoverschrijdende trajecten waarbij het vertrek- en het aankomstpunt zich in dezelfde lidstaat bevinden. Acht lidstaten (Tsjechië, Estland, Hongarije, Slowakije, Oostenrijk, Denemarken, Zweden en Spanje) maakten wel gebruik van deze optie en namen de beschrijving van de EU-richtlijn over. Drie lidstaten (Litouwen, Griekenland en Portugal) maakten gebruik van deze optie met een eigen beschrijving.

3. DE BELANGRIJKSTE OPERATIONELE BEPALINGEN VAN DE ALS BIJLAGE BIJ DE RICHTLIJN GEVOEGDE OVEREENKOMST

3.1. Clausule 3 — Dagelijkse rusttijd thuis

Clausule 3 bepaalt dat de dagelijkse rusttijd thuis ten minste twaalf aaneengesloten uren per tijdvak van 24 uur moet omvatten. De overeenkomst voorziet in een verkorting tot een absoluut minimum van negen uur, maar alleen per tijdvak van zeven dagen. De ingekorte dagelijkse rusttijd mag niet tussen twee rusttijden buitenshuis worden gepland en het aantal uren waarmee de rusttijd werd ingekort, moet worden toegevoegd aan de eerstvolgende rusttijd thuis.

Omzetting van de voorschriften voor dagelijkse rusttijd thuis

Eenentwintig lidstaten hebben de bepaling van twaalf aaneengesloten uren rusttijd thuis per tijdvak van 24 uur ingevoerd. België, Luxemburg en Frankrijk maken hiervan geen gebruik; normaal gezien hebben zij veertien aaneengesloten uren rusttijd thuis. Ook Polen heeft een andere clausule, maar de minimale rusttijd thuis bedraagt ook twaalf uur.
Alle lidstaten, behalve Letland, Polen, Slovenië en Slowakije, hebben in hun wetgeving een mogelijkheid opgenomen om de dagelijkse rusttijd per tijdvak van zeven dagen te verkorten. Letland, Polen en Slovenië hebben deze mogelijkheid niet opgenomen in hun wetgeving. Slowakije voorziet in de mogelijkheid om de dagelijkse rusttijd thuis te verkorten op basis van "*aantoonbare objectief-technische of organisatorische redenen*". In een dergelijke situatie worden de regels van de richtlijn dus niet gevolgd en kan de rusttijd meer dan één keer per week worden verkort.
Uitgezonderd Letland en Polen hebben alle lidstaten in hun wetgeving een beperking opgenomen op het verkorten van de dagelijkse rusttijd. Het spoorwegpersoneel in Letland

reist niet verder dan 110 km voorbij de grens, wat betekent dat werknemers dezelfde dag kunnen terugkeren. Polen heeft deze beperking niet opgenomen omdat het ook de mogelijkheid om de dagelijkse rusttijd te verkorten niet heeft ingevoerd.
In twaalf lidstaten (Tsjechië, Bulgarije, Estland, Hongarije, Litouwen, Roemenië, Oostenrijk, Duitsland, Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Spanje) zijn de regels wat betreft dagelijkse rusttijd thuis voor werknemers die grensoverschrijdende diensten verrichten niet dezelfde als de regels die van toepassing zijn op het andere personeel in de spoorwegsector. In de meeste landen waar er een verschil is tussen het nationale en internationale personeel zijn de regels voor binnenlandse werknemers opgenomen in de algemene regelgeving inzake arbeidstijden. In sommige landen (Nederland en het Verenigd Koninkrijk) bestaat er geen specifiek recht op, bijvoorbeeld, rusttijd thuis. Elders verschillen de regels voor grensoverschrijdende werknemers niet van de regels die gelden voor het andere personeel in de spoorwegsector.

3.2. Clausule 4 — Dagelijkse rusttijd buitenshuis

Clausule 4 bepaalt dat een dagelijkse rusttijd buitenshuis ten minste acht aaneengesloten uren per tijdvak van 24 uur moet omvatten en dat een buitenshuis doorgebrachte rusttijd moet worden gevolgd door een dagelijkse rusttijd thuis, tenzij de sociale partners van een spoorwegonderneming of op nationaal niveau een overeenkomst hebben gesloten over een tweede aansluitende rustperiode buitenshuis (met compensatie).

De tekst van deze clausule bevat een voetnoot waarin staat dat twee jaar na ondertekening van deze overeenkomst opnieuw onderhandelingen zullen plaatsvinden over deze kwestie op Europees niveau. Die onderhandelingen hebben tot op heden nog niets opgeleverd.

Bovendien wordt in de clausule aanbevolen dat er aandacht wordt besteed aan het comfort van de accommodatie die door het personeel wordt gebruikt tijdens hun rusttijd buitenshuis.

Omzetting van de voorschriften voor dagelijkse rusttijd buitenshuis

Alle landen die de richtlijn hebben omgezet, hebben de regels betreffende de dagelijkse rusttijd buitenshuis opgenomen in hun wetgeving, behalve Letland, Polen, Luxemburg en Slovenië. Omdat Letland geen internationale trajecten heeft die langer zijn dan 110 km (enkele reis), is er geen noodzaak voor rusttijden buitenshuis. Slovenië en Luxemburg hebben de regel ingevoerd waarbij de dagelijkse rusttijd buitenshuis moet worden gevolgd door een rusttijd thuis, maar ze hebben verschillende regels over de duur van die rusttijden. In Slovenië moet de rusttijd tussen twee diensten dubbel zo lang zijn als de dienst zelf. (Als een dienst dus zes uur heeft geduurd, moet de rusttijd ten minste twaalf uur bedragen.) Polen heeft geen specifieke regels wat betreft de dagelijkse rusttijd buitenshuis. In Luxemburg gelden de volgende limieten voor de maximale tijd die weg van thuis wordt doorgebracht:

- *Achtentwintig uur als de rusttijd negen uur duurt,*
- *Negenentwintig uur als de rusttijd tien uur duurt,*
- *Dertig uur als de rusttijd niet minder dan elf uur duurt.*

Als om welke reden dan ook de limieten van achtentwintig, negenentwintig of dertig uur niet kunnen worden toegepast, krijgt de werknemer een compensatie die gelijk is aan de overschrijding.
In slechts acht lidstaten werd onderhandeld met de sociale partners over de goedkeuring van een tweede rusttijd buitenshuis: Duitsland, Hongarije, Roemenië, Slovenië, Nederland, Frankrijk, Italië en Portugal. Behalve in Slovenië vonden deze onderhandelingen plaats op het niveau van de onderneming. In Duitsland werd slechts één overeenkomst gemeld, namelijk bij

een van de dochterondernemingen van de gevestigde exploitant. In Italië, Frankrijk en Nederland werden geen overeenkomsten bereikt met de gevestigde exploitanten. In Slovenië werd een overeenkomst bereikt op nationaal niveau. Er blijken in slechts zes landen (Hongarije, Roemenië, Slovenië, Luxemburg, Frankrijk en Italië) overeenkomsten te bestaan over compensaties voor rusttijden buitenshuis.
Het comfortniveau dat het personeel wordt geboden tijdens rusttijden buitenshuis is in slechts negen lidstaten opgenomen in de wetgeving (Hongarije, Litouwen, Roemenië, Slovenië, België, Zweden, Italië en Spanje). Denemarken heeft in de plaats daarvan collectieve overeenkomsten afgesloten over dit onderwerp.
In sommige landen (Tsjechië, Estland, Hongarije, Litouwen, Roemenië, Oostenrijk, België, Duitsland, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden) verschillen de regels met betrekking tot dagelijkse rusttijd buitenshuis voor interoperabel grensoverschrijdend spoorwegpersoneel van de regels die gelden voor spoorwegpersoneel dat alleen in het binnenland werkt.

Een aandachtspunt is de definitie van het begrip "thuis". Dit werd besproken door de ondertekenaars van de overeenkomst, omdat de onderhandelingen waren gebaseerd op de Franse tekst, waar de term "résidence normale du personnel mobile" werd gehanteerd. In een gezamenlijke brief van 10 juni 2009 verduidelijkten zij dat *"de betekenis van de Franse term 'résidence normale du personnel mobile' in de spoorwegsector geen verband houdt met de privéwoning/domicilie van de betrokken werknemer, maar met zijn/haar normale arbeidsplaats/thuisbasis (home depot/Dienstort)"*. Op basis daarvan geldt voor de regelgeving in Duitsland dat "thuis" niet staat voor de privéwoning van het personeelslid, maar voor de plaats waar hij/zij is tewerkgesteld door de werkgever ("Dienstort").

3.3. Clausule 5 — Pauzes

In de bepalingen over pauzes wordt een onderscheid gemaakt tussen machinisten en treinpersoneel.

– Tenzij er een tweede machinist is, hebben machinisten recht op een pauze van ten minste 45 minuten als de arbeidstijd meer dan acht uur bedraagt en ten minste 30 minuten voor werkdagen die tussen zes en acht uur duren. Tijdens de werkdag moeten delen van deze pauze worden toegekend tussen het derde en zesde werkuur. Als er een tweede machinist is, moet deze pauze worden geregeld op het nationale niveau.

– Voor het overige treinpersoneel moet een pauze van ten minste 30 minuten worden voorzien als de werkdag langer dan zes uur duurt.

Omzetting van de eisen betreffende pauzes

De vrijstelling voor gevallen waarbij er een tweede machinist is, werd gebruikt in veertien landen, maar blijkbaar niet in Tsjechië, Bulgarije, Denemarken, Hongarije, Slowakije, Oostenrijk, België, Ierland, Luxemburg en Zweden.

Het lijkt erop dat alleen het Verenigd Koninkrijk, Letland, Polen en Tsjechië geen gebruik hebben gemaakt van de bewoording van de clausule bij hun omzetting.

In Letland hebben internationale treinen twee machinisten. Dat betekent dat de regels met betrekking tot pauzes niet hoeven te worden toegepast. Tsjechië baseert zich op zijn nationale

wetgeving inzake arbeidstijden. In de wetgeving[3] ter omzetting van de richtlijn wordt echter wel een pauze opgelegd voor spoorwegpersoneel dat onafgebroken alleen werkt gedurende meer dan zes uur, hoewel de lengte van die pauze niet wordt vermeld. Polen heeft deze clausule niet ingevoerd. Het Verenigd Koninkrijk heeft een afwijkende regel voor pauzes in het geval van internationale diensten: *"niet minder dan 30 minuten als de arbeidstijd van een alleen werkende machinist zes uur of meer bedraagt, rekening houdend met vertragingen en de uurregeling, maar op een moment en met een duurtijd die volstaan om'de werknemer daadwerkelijk te laten uitrusten', zoals bepaald in regel 4. Andere machinisten [binnenlandse machinisten] met een arbeidstijd van meer dan zes uur, hebben recht op 20 minuten of een gelijkwaardige compenserende rusttijd of een andere vorm van bescherming van de gezondheid en veiligheid"*. Deze landen hebben geen regel die een pauze oplegt van ten minste 45 minuten als de arbeidstijd langer dan acht uur duurt.

Denemarken legt deze verplichting op via collectieve overeenkomsten.

In acht landen (Tsjechië, Denemarken, Hongarije, Polen, Oostenrijk, Nederland, Griekenland en Portugal) kunnen pauzes niet worden aangepast in geval van vertragingen. Letland werkt met twee machinisten zodat deze regel niet van toepassing is. In Frankrijk wordt dit probleem op een andere manier aangepakt naargelang van het geldende systeem: in het geval van een gevestigde exploitant kunnen pauzes niet veranderen als gevolg van vertragingen, terwijl de wet waaronder andere spoorwegmaatschappijen vallen een dergelijke aanpassing wel toelaat.

Zestien lidstaten hebben letterlijk de bepalingen over de timing van pauzes gekopieerd.

Drie lidstaten (Tsjechië, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk) gebruiken een andere tekst, maar leggen een soortgelijke regel op. Bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk: *"Ten minste 15 minuten van de pauze moet worden gepland tussen het derde en zesde werkuur"*. In Bulgarije, Polen en Oostenrijk is noch deze regel, noch een soortgelijke regel van toepassing. In Frankrijk geldt deze regel alleen voor spoorvrachtexploitanten, maar niet voor de gevestigde exploitant. Aangezien Letland met twee machinisten werkt, is deze regel daar niet van toepassing.

De regel met betrekking tot het overige treinpersoneel is in bijna alle lidstaten ingevoerd.

3.4. Clausule 6 — Wekelijkse rusttijd

Mobiele werknemers (m.a.w. machinisten en anderen) die actief zijn in grensoverschrijdende diensten hebben recht op een minimale ononderbroken wekelijkse rusttijd van 24 uur per tijdvak van zeven dagen, bovenop de dagelijkse rusttijd. Naast deze 52 rusttijden van 24 uur, moeten er nog eens 52 van zulke periodes zijn, dus in totaal 104 rusttijden van 24 uur. Deze periodes moeten zo worden geregeld dat ten minste twaalf van zulke periodes van 24 uur worden samengenomen, dat het paar/dubbele rusttijd tijdens een weekend valt en dat in 12 andere gevallen twee van zulke periodes opnieuw worden samengenomen, hoewel die paren/dubbele rusttijden niet noodzakelijk op een zaterdag of zondag moeten vallen.

Omzetting van de eisen betreffende de wekelijkse rusttijd

Bijna alle lidstaten hebben deze regels opgenomen in hun nationale wetgeving. In Polen heeft een mobiele werknemer een rusttijd van 35 uur (een uur minder dan in de richtlijn). Luxemburg heeft een andere regel voor de wekelijkse rusttijden en maakt een onderscheid

[3] Nr. 589/2006 Coll.

tussen lange en korte afstanden. De korte afstanden zijn afstanden van minder dan 15 km (waarbij overeenkomstig clausule 1 de overeenkomst/richtlijn optioneel is). In het geval van lange afstanden komen de regels overeen met de richtlijn.

3.5. Clausule 7 — Rijtijd

De rijtijd, de periode waarin de machinist de controle heeft, hoewel de trein niet noodzakelijk rijdt, mag niet langer dan negen uur duren tijdens een dagdienst en acht uur tijdens een nachtdienst. Over een periode van twee weken mag de rijtijd niet langer duren dan 80 uur.

Omzetting van de eisen betreffende rijtijd

Aangezien vermoeidheid een van de grootste risico's is, zijn de arbeidsuren een belangrijk aspect van de arbeidsomstandigheden. In het geval van grensoverschrijdende diensten kan het probleem nog worden verergerd wanneer collega's van dezelfde onderneming afwezig zijn, vooral op goederentreinen waar er maar één machinist is en geen ander personeel. Niet vertrouwd zijn met de omgeving of anderstalige omgevingen kunnen ook leiden tot een reëel of waargenomen tekort aan ondersteuning. In deze bijzondere context kunnen specifieke risicobeoordelingen en adviezen over goede praktijken voor grensoverschrijdende diensten nuttig zijn in het kader van Richtlijn 89/391/EEG[4] betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Onder de landen die de richtlijn hebben omgezet, hebben slechts twee lidstaten de bewoording van deze clausule niet gebruikt. Polen heeft geen regels wat betreft de maximale dagelijkse of wekelijkse rijtijd, maar in de arbeidswetgeving is wel bepaald dat een werkweek hoogstens 40 uur mag duren. Dat betekent dat de rijtijd onder die limiet moet blijven. In Letland voeren machinisten zowel nationale als internationale ritten uit en werken ze dus niet uitsluitend grensoverschrijdend. Voor interoperabele diensten mogen machinisten dus niet meer dan 80 uur per twee weken rijden.

Zeven lidstaten (Estland, Slovenië, Oostenrijk, Ierland, Denemarken, Griekenland en Italië) hebben de definitie van nachttijd uit de richtlijn gekopieerd. Achttien lidstaten gebruiken een andere definitie. Een groot aantal landen hanteert een bredere interpretatie van nachttijd, in het voordeel van de werknemers. Slowakije, Roemenië, Hongarije, Bulgarije, Letland en Spanje definiëren nachttijd als de periode tussen 22.00 uur en 06.00 uur. Voor Zweden en Duitsland ligt de nachttijd tussen 23.00 uur en 06.00 uur en in Nederland tussen middernacht en 07.00 uur. In Frankrijk zijn er verschillen tussen de gevestigde exploitant (nachttijd tussen 23.00 uur en 06.00 uur) en andere spoorvrachtexploitanten (nachttijd tussen 22.00 uur en 05.00 uur). Luxemburg gebruikt een definitie die minder gunstig is voor werknemers: de nachttijd (voor machinisten) ligt daar tussen 01.00 uur en 04.00 uur.

Twaalf lidstaten gebruiken hun eigen definitie van "nachtdienst": Tsjechië, Bulgarije, Hongarije, Letland, Polen, Slowakije, Duitsland, Luxemburg, Nederland, het Verenigd Koninkrijk met inbegrip van Noord-Ierland, Frankrijk en Spanje. In Slowakije is een nachtdienst elke dienst waarvan het grootste deel tussen 22.00 uur en 06.00 uur valt. In Litouwen en Duitsland is een nachtdienst een dienst die ten minste twee uur nachttijd omvat (zie hierboven), en in Nederland en Bulgarije ten minste drie uur nachttijd. In Frankrijk,

[4] Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

volgens de wet inzake goederenvervoer, worden *"alle activiteiten tussen 22.00 uur en 05.00 uur beschouwd als nachtwerk"*; en hetzelfde geldt in Hongarije. Deze definitie is gunstiger voor werknemers. Er zijn landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, waar de nachtdienst niet expliciet wordt vermeld. In Luxemburg is de definitie minder gunstig voor werknemers: daar gaat het om elke dienst die start tussen 01.00 uur en 04.00 uur (voor machinisten). Dat betekent dat traditionele nachtdiensten van 23.00 uur tot 07.00 uur *niet* worden beschouwd als nachtdiensten. Aan de andere kant worden ochtenddiensten die starten voor 04.00 uur *wel* beschouwd als nachtdiensten.

3.6. Clausule 8 — Controle

Er dient een systeem ingevoerd te worden dat de dagelijkse arbeids- en rusttijden registreert en gedurende ten minste 1 jaar bijhoudt.

Omzetting van de eisen betreffende controle

Alle lidstaten die de richtlijn hebben omgezet, leggen de verplichting op om een register bij te houden (gedurende ten minste één jaar) met dagelijkse arbeids- en rusttijden voor mobiele werknemers. Er zijn opmerkingen ontvangen over problemen met de praktische uitvoering van deze verplichting. Blijkbaar kan het moeilijk zijn voor de instanties om snel toegang te krijgen tot registers uit andere landen en om een volledig overzicht te krijgen wanneer machinisten voor verschillende exploitanten werken.

Er werden door de meeste lidstaten straffen vastgesteld, maar niet door Hongarije, Polen of Frankrijk (in het geval van de gevestigde exploitant). De Franse wet die geldt voor andere (private) bedrijven die actief zijn in het spoorvrachtvervoer legt wel straffen op.

4. BEOORDELING VAN DE PRAKTISCHE GEVOLGEN VAN DE BEPALINGEN VAN DE RICHTLIJN

4.1. Naar een gemeenschappelijke Europese spoorwegruimte – het belang van interoperabele grensoverschrijdende diensten

In het witboek "Stappenplan voor een interne Europese vervoersruimte – werken aan een concurrerend en zuinig vervoerssysteem"[5] legt de Commissie tien doelstellingen vast voor een concurrerend en zuinig vervoerssysteem. Een van die doelstellingen zegt: "tegen 2030 moet 30 % van het goederenvervoer via de weg over afstanden van meer dan 300 km per spoor of over het water gebeuren en tegen 2050 meer dan 50 %".

Volgens het witboek is de echte interne markt voor spoordiensten, m.a.w. een gemeenschappelijke Europese *spoorwegruimte*, nog niet verwezenlijkt. De doelstelling voor het volgende decennium is een echte interne Europese vervoersruimte te creëren door alle resterende barrières tussen vervoerswijzen en nationale systemen op te heffen, het integratieproces te stimuleren en het ontstaan van multinationale en multimodale vervoerders te faciliteren. Om dat doel te bereiken, wordt een vierde spoorwegpakket overwogen. Spoorwegsystemen zijn zo verschillend dat de hindernissen voor deze diensten, naast de verschillen in eisen inzake arbeidsomstandigheden, een belangrijke impact hebben op het bestaan van interoperabele grensoverschrijdende diensten. Een spoorwegonderneming die een

[5] COM/2011/0144 definitief.

transportdienst wil verzorgen over een of meerdere grenzen, wordt geconfronteerd met een heel scala van technische, juridische en administratieve belemmeringen.

Zowel het nationale als het internationale goederenvervoer per spoor in de EU is begin 2007 volledig geliberaliseerd. Dat betekent dat een Europese spoorwegonderneming met een vergunning en de nodige veiligheidscertificaten een aanvraag kan indienen om nationale en internationale goederendiensten per spoor aan te bieden in de hele EU. Dit werd in 2010 aangevuld door de goedkeuring van Verordening (EU) nr. 913/2010 inzake het Europese spoorwegnet voor concurrerend goederenvervoer. Deze verordening legt regels vast voor de oprichting en organisatie van internationale spoorgoederencorridors en bevat een initiële lijst van goederencorridors voor lange afstanden. Sinds 1 januari 2010 is de markt voor internationaal passagiersvervoer per spoor in de EU geliberaliseerd. De markt voor puur nationaal passagiersvervoer per spoor werd nog niet opengesteld voor grensoverschrijdende concurrentie. Goederendiensten moeten de TENT-T delen met hogesnelheidstreinen voor passagiersvervoer en met conventionele passagierstreinen. De invoering van ERTMS vereenvoudigt de integratie van diensten die onderling sterk verschillen op het vlak van commerciële snelheden, ritafstanden en reistijden.

In rechtstermen moet aan het volgende worden voldaan wanneer een spoorwegonderneming de internationale markt wil betreden en de grens wil oversteken met een locomotief of machinisten:

Goedkeuring van het rollend materieel, in het bijzonder van locomotieven, uitgevoerd op het niveau van de lidstaten;
(Aparte) veiligheidscertificaten van elke lidstaat waarin de diensten worden uitgevoerd; en
Rijbewijzen voor de machinisten.

Sinds 27 oktober 2011 moeten machinisten een internationaal rijbewijs en een certificaat hebben (Richtlijn 2007/59/EG).

Om grensoverschrijdende diensten te kunnen leveren, moet aan heel wat technische voorwaarden worden voldaan wat betreft de exploitatie van internationale diensten, zowel voor passagiers- als goederenvervoer (spoorbreedte, elektriciteitsstelsel, signalisatie en veiligheidssystemen). Van de in totaal 37 grenzen tussen lidstaten, zijn er 35 landenparen waar de spoorwegen samenkomen op de grens. Rekening houdend met alle technische kwesties, waren er in 2011 negentien landenparen waar passagierstreinen de grens overstaken en zeventien landenparen waar goederentreinen de grens overstaken. In de EU-wetgeving inzake interoperabiliteit en veiligheidsrichtlijnen worden deze technische kwesties besproken.

Hoewel het maar enkele minuten duurt om van machinist te wisselen, duurt het langer om de locomotief van de trein te vervangen. Spoorwegondernemingen (vooral de privéondernemingen) voeren doorgaans een kosten-batenanalyse uit voordat ze een dienst met grensoverschrijdende machinisten aanbieden. Een kosten-batenanalyse houdt rekening met het aantal treinen en de regelmaat waarmee ze de grens oversteken, de lengte van de trajecten, de kosten en de beschikbaarheid van interoperabele locomotieven (de voordelen van het gebruik van een bestaande locomotief in plaats van een nieuwe kunnen ook meespelen) en de arbeidskosten (extra opleiding voor licenties, salarissen en kosten voor overnachtingen in het buitenland). De beslissing is echter niet altijd gebaseerd op een kosten-batenanalyse. Bij de meer traditionele, gevestigde ondernemingen voor passagiersvervoer, kunnen nog overeenkomsten lopen voor treindiensten tussen twee landen waarbij het wisselen van locomotief en machinist aan de grens verplicht is.

4.2. Gevolgen van interoperabele grensoverschrijdende spoordiensten voor de mobiliteit van het personeel

De werking van interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector hangt in sterke mate af van de arbeidsregelingen. In sommige gevallen wordt het oversteken van de grens door het personeel niet voorzien. Er zijn eigenlijk vijf opties:

Het bedrijf neemt personeel in dienst in verschillende landen: Wanneer een exploitant personeel heeft aan beide zijden van de grens, wordt het personeel gewisseld op de grens en alleen de trein steekt de grens over.

Het bedrijf huurt personeel in van andere bedrijven of van een uitzendbureau: Ook hier is het de trein, niet het personeel, die de grens oversteekt.

Samenwerking met een ander bedrijf – personeel steekt de grens niet over: Deze derde optie is een samenwerking met een ander bedrijf om een specifieke internationale route te delen, waarbij elk bedrijf verantwoordelijk is voor het in dienst nemen van personeel in zijn land, hoewel ze werken met interoperabele locomotieven.

Samenwerking met een ander bedrijf – personeel steekt de grens over: Een ander model is een samenwerking tussen exploitanten van buurlanden waarbij beide exploitanten het volledige traject uitbaten zonder van personeel te wisselen aan de grens.

Eigen personeel steekt de grens over: Bij deze laatste optie laat de exploitant zijn eigen personeel meer dan 15 kilometer ver de grens oversteken op een interoperabele dienst. Er zijn twee mogelijkheden: het personeel rijdt door over de grens zolang het mogelijk is om dezelfde dag terug te keren naar huis, of het personeel rijdt door over de grens en rust buitenshuis.

In de eerste drie opties steekt het eigen personeel van het bedrijf de grens niet over en is de richtlijn niet van toepassing. Het bedrijf is dus alleen gebonden aan de nationale regelgeving. Bijgevolg gelden de beperkingen van de richtlijn over het aantal rusttijden buitenshuis niet, hoewel de afstanden en ritten binnen sommige lidstaten lang kunnen duren. Het hangt dan af van de nationale voorschriften en collectieve overeenkomsten of de beperkingen minder streng zijn dan in de richtlijn. Een ander probleem in het geval van internationaal werkend personeel is de aanvulling op het loon of de compensatie die in heel wat lidstaten standaard wordt toegekend voor internationaal werk. Bovendien hebben bedrijven geen twee veiligheidscertificaten nodig voor hun machinisten en moeten de machinisten ook geen extra talen spreken.

Verder moet er onderscheid gemaakt worden tussen grensoverschrijdende diensten en cabotagediensten. In dit document verwijzen grensoverschrijdende diensten naar treindiensten die vertrekken in een land en ofwel stoppen in een ander land of stations aandoen in een ander land voordat ze terugkeren naar huis als onderdeel van diezelfde dienstverlening. Bij cabotagediensten baat een buitenlandse exploitant een dienst uit die vertrekt en aankomt in hetzelfde land. In dat laatste geval is de richtlijn niet van toepassing. Hoewel er een grensoverschrijdend element aanwezig is, namelijk het feit dat de exploitant die de dienst uitbaat zich in een ander land bevindt dan het land waar de dienst wordt geleverd, is het geen grensoverschrijdende dienstverlening in de zin van deze richtlijn omdat de trein zelf de grens niet oversteekt.

Het is pas in de laatste twee opties dat personeelsleden de grenzen oversteken en het is pas dan dat de regels van de richtlijn van toepassing zijn. Er zijn met andere woorden veel mogelijkheden voor exploitanten om grensoverschrijdende diensten uit te baten zonder dat het personeel de grens oversteekt met de trein. Daarom is de richtlijn in heel wat gevallen van grensoverschrijdende diensten niet van toepassing.

Bovendien is de richtlijn alleen van toepassing op een dienst wanneer er personeel is dat een dergelijke dienstverlening kan bieden en over de grenzen kan werken. Het totale aantal machinisten in de EU dat in ten minste twee landen mag werken, wordt geschat[6] op tussen de 5000 en 7000, minder dan 10% van het totale aantal machinisten in de Europese Unie, namelijk 93000. Het is veel moeilijker om vast te stellen hoeveel grensoverschrijdende werknemers er zijn. Het aantal treinbegeleiders[7] wordt geschat op 6000, op basis van de veronderstelling dat voor elke machinist in het passagiersvervoer er gemiddeld twee actieve treinbegeleiders zijn. De meeste van die begeleiders werken echter alleen grensoverschrijdend tijdens een deel van hun dienst. Naast de begeleiders hebben sommige passagierstreinen nog ander personeel aan boord om de passagiers te bedienen. Zo is er barpersoneel, cateringpersoneel in het restauratierijtuig of personeel op nachttreinen om bedden op te maken en ontbijt op te dienen. Er zijn geen schattingen over de omvang van die personeelsgroep.

Prognoses doen vermoeden dat er een gestage stijging is in het aantal grensoverschrijdende diensten, als gevolg van de afname van technische obstakels en de toename van interoperabel rollend materieel. Dit vindt niet alleen plaats ten voordele van grensoverschrijdende diensten, maar ook als onderdeel van het normale proces van vernieuwing en vervanging van oude apparatuur. De mate waarin deze vorm van transport aan marktaandeel kan winnen ten opzichte van andere vormen, zoals het vlieg- en wegverkeer, zal in de toekomst een belangrijke factor zijn bij de ontwikkeling van grensoverschrijdende spoorwegdiensten.

Bovendien kan het EU-spoorbeleid ertoe leiden dat de Europese spoorwegmarkt verder geïntegreerd zal worden via fusies en overnames. Dat zou leiden tot meer exploitanten op Europese schaal die met elkaar op Europees niveau concurreren.

4.3. De sociale effecten van de richtlijn

Algemeen is in veertien lidstaten (Bulgarije, Hongarije, Roemenië, Oostenrijk, België, Duitsland, Ierland, Nederland, het Verenigd Koninkrijk met inbegrip van Noord-Ierland, Zweden, Griekenland, Italië, Portugal en Spanje) de bescherming van werknemers verbeterd door het omzetten van de richtlijn. De sociale effecten waren sterker wanneer de nationale regelgeving voor grensoverschrijdend transport die al bestond voor de invoering van de richtlijn een lagere bescherming voor werknemers bood. Zo hebben sommige bedrijven hun rijtijden moeten verlagen van 10/11 uur naar 9 uur overdag en 8 uur 's nachts, wat de gezondheids- en veiligheidsrisico's zou moeten beperken. Het feit dat de richtlijn de rijtijden beperkt, kan ervoor zorgen dat werkgevers in de toekomst minder druk uitoefenen voor langere werkuren. Dat kan werknemers (en bedrijven) beschermen tegen de risico's die gepaard gaan met langere werkuren en vermoeidheid. Er blijkt geen achteruitgang te hebben plaatsgevonden.

---

6 Zie de hierboven vermelde studie die ter ondersteuning van dit verslag werd besteld.

7 Het treinpersoneel dat de tickets controleert (en in sommige gevallen verkoopt) aan boord van passagierstreinen.

De meeste lidstaten hebben dezelfde wetgeving voor zowel nationaal als internationaal spoorwegpersoneel. Sommige hebben een andere wetgeving voor nationaal spoorwegpersoneel. Zo zijn er verschillen wat betreft: dagelijkse rusttijden thuis (Nederland en het Verenigd Koninkrijk voorzien dit niet in het geval van binnenlandse dienstverlening); rijtijden; pauzes (het Verenigd Koninkrijk legt een kortere pauze op voor binnenlandse diensten); en rusttijden buitenshuis (Tsjechië, Litouwen, Nederland en het Verenigd Koninkrijk leggen dit niet op tijdens binnenlandse diensten).

Het meest heikele punt voor de invoering van de richtlijn was het aantal dagelijkse rusttijden buitenshuis. De overeenkomst voorziet in clausule 4 dat elke buitenshuis doorgebrachte rusttijd moet worden gevolgd door een dagelijkse rusttijd thuis (zie 3.2 hierboven). De sociale partners op nationaal of bedrijfsniveau kunnen echter een tweede rusttijd buitenshuis overeenkomen. Deze tweede rusttijd buitenshuis is in slechts acht lidstaten ingevoerd: Duitsland, Hongarije, Roemenië, Slovenië, Nederland, Frankrijk, Italië en Portugal. Maar, zoals vermeld in 3.2 hierboven, gaat het in die gevallen vaak om slechts enkele exploitanten in die landen. Deze kwestie heeft tot onenigheid geleid bij de sociale partners in de spoorwegsector en er kon geen overeenkomst worden bereikt op EU-niveau.

De beperking van het aantal dagelijkse rusttijden buitenshuis treft vooral kleinere exploitanten die lange trajecten willen uitbaten. Grotere exploitanten hebben blijkbaar een grotere personeelsbezetting. Ze hebben vaak personeel aan weerszijden van de grens of "traditionele samenwerkingsovereenkomsten" met andere exploitanten in het buitenland. Deze alternatieven verkleinen de gevolgen van deze beperking. Voor de meeste werkgevers zou een verruiming van het aantal toegelaten opeenvolgende rusttijden buitenshuis de ondernemingsvrijheid en flexibiliteit ten goede komen. Voor andere ondernemingen in landen met lagere lonen zou het dan ook makkelijker zijn om hun geografische bereik te verruimen en in meer regio's te concurreren.

Volgens de meeste werknemersvertegenwoordigers heeft de periode die werknemers weg van thuis doorbrengen een negatief effect op het evenwicht tussen werk en privéleven. In landen waar de binnenlandse trajecten lang zijn en het gebruikelijk is om verschillende dagen van huis weg te zijn voor binnenlandse spoordiensten, zijn de effecten van wijzigingen op dit vlak eerder klein. Bovendien zou volgens sommige vakbondsvertegenwoordigers de mogelijkheid om een hoger loon te ontvangen voor buitenlandse diensten de aantrekkelijkheid van werken in het buitenland voor een langere onafgebroken periode kunnen verhogen.

Deze kwestie kan aan belang winnen in het geval van spoorgoederencorridors (zie Verordening (EG) nr. 913/2010 inzake de oprichting van een Europees spoorwegnet voor concurrerend goederenvervoer), waarbij het veelal om lange grensoverschrijdende trajecten gaat.

4.4. De economische effecten van de richtlijn

Zoals vermeld in punt 4.2 is het inzetten van personeel over de grenzen maar één mogelijke manier om internationaal te werken. De richtlijn is dus niet van toepassing op alle internationale spoorwegondernemingen of trajecten. Daarnaast is het aantal betrokken werknemers klein in vergelijking met het totale personeelsbestand van de spoorwegsector. Bovendien zijn de economische effecten van zulke regels beperkt, omdat de personeelskosten gemiddeld naar schatting 8,5% uitmaken van de totale bedrijfskosten voor grensoverschrijdend goederenvervoer per spoor. Een stijging van de personeelskosten door de

overeenkomst zal daarom een verwaarloosbare invloed hebben in vergelijking met de andere bedrijfskosten, zoals energie of infrastructuur.

In combinatie met het bestaande beschermingsniveau blijkt dit te leiden tot een beperkte economische impact. Relatief gezien liggen de gevolgen voor de kosten iets hoger in situaties waarbij de bestaande nationale regelgeving voor grensoverschrijdend transport minder bescherming bood voor werknemers dan de richtlijn, zodat bij de inwerkingtreding van de richtlijn een aanpassing nodig was.

Wat de gevolgen voor de verdere economische ontwikkeling van het spoorwegvervoer betreft, zullen de aanpassingen aan de regels die het gevolg zijn van de richtlijn een veel kleinere rol spelen dan factoren zoals technische ontwikkelingen in de spoorwegsector, de liberalisering van de spoorwegmarkt of het vrije verkeer van werknemers binnen de EU. Er zijn veel belangrijkere factoren voor de organisatie van de spoorwegsector en de toewijzing van personeel aan grensoverschrijdende diensten dan de richtlijn. Wanneer echter de technische belemmeringen worden verwijderd en de markten worden geliberaliseerd, kunnen vooral de kleine exploitanten van vrachtvervoer per spoor zich ingeperkt voelen door de beperkingen in clausule 4 wat betreft de rusttijden buitenshuis. Dat kan erop wijzen dat de volledige impact van de richtlijn pas duidelijk zal worden nadat de technische hindernissen verder zijn verkleind en er meer internationale diensten ontstaan.

Hoewel de economische gevolgen derhalve als beperkt kunnen worden beschouwd, heeft de richtlijn wel een minimumnorm gecreëerd, die tot stand komt via overeenkomsten met de sociale partners. De richtlijn garandeert gelijke voorwaarden voor alle marktdeelnemers, wat op zich een belangrijke doelstelling is. Tot slot, door de arbeidskwaliteit te ondersteunen voor mobiele werknemers, helpt de richtlijn ook om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

4.5. Conclusies betreffende de effecten van de richtlijn

Algemeen gesproken lijken de sociale en economische effecten eerder beperkt te zijn. De belangrijkste clausule op dit vlak is clausule 4 over rusttijden buitenshuis. Toch wordt zelfs hier het effect op de werkgevers beperkt omdat er alternatieve manieren zijn om internationaal spoorvervoer te organiseren zonder dat personeel een grens moet oversteken aan boord van de trein die ze bemannen. De meeste werknemersvertegenwoordigers zijn geen voorstander van het verhogen van het aantal rusttijden buitenshuis, aangezien dit een negatieve impact zou hebben op het evenwicht tussen werk en gezin. In een paar landen (Hongarije, Roemenië, Slovenië, Nederland, Frankrijk, Italië en Portugal) werd echter een collectieve overeenkomst bereikt over een tweede opeenvolgende rusttijd buitenshuis.

5. BEOORDELING VAN DE MOGELIJKE ADMINISTRATIEVE LASTEN

Gezien de aard van de regelgeving die al van kracht was toen de richtlijn werd goedgekeurd, heeft de richtlijn het bestaande niveau van administratieve lasten niet werkelijk verhoogd.

De meeste bepalingen beperken de beschikbaarheid van personeel, en dus de vrijheid en flexibiliteit van de onderneming. Ze vormen geen administratieve last aangezien ze geen administratieve formaliteiten opleggen. Alleen de bepalingen over registers kunnen eventueel worden beschouwd als een administratieve last, voor zover werkgevers verplicht zijn om aanvullende maatregelen te nemen voor formaliteiten die niet nodig zouden zijn zonder deze bepalingen.

De nadelen van deze verplichtingen wegen niet op tegen de voordelen voor de samenleving als geheel, zeker gezien de mogelijke catastrofale gevolgen van spoorwegongevallen veroorzaakt door oververmoeidheid.

6. ANDERE DOOR DE LIDSTATEN EN DE SOCIALE PARTNERS AAN DE ORDE GESTELDE PUNTEN TIJDENS DE RAADPLEGINGEN IN HET KADER VAN DIT VERSLAG

De lidstaten hebben geen problemen gemeld of kwesties aangekaart en ook geen specifieke verzoeken ingediend.

De sociale partners werden formeel geraadpleegd over het ontwerpverslag. Twee van hen leverden in juli 2012 feedback. De enige controversiële kwestie waarover opmerkingen werden gegeven door de sociale partners is clausule 4 over de dagelijkse rusttijd buitenshuis.

CER, de *Gemeenschap van Europese Spoorwegen*, merkt op dat de richtlijn rechtsonzekerheid creëert. Ze wijst erop dat de meeste werkgevers het aantal rusttijden buitenshuis willen verhogen en benadrukt dat deze clausule een duidelijke beperking is voor de flexibiliteit van de exploitanten, vooral de kleinere. Ze zou graag de onderhandelingen over clausule 4 heropenen, maar ze erkent dat de sociale partners aan werknemerszijde op Europees niveau hiertegen gekant zijn, hoewel sommige nationale werknemersvertegenwoordigers minder problemen lijken te hebben met een verhoging van het aantal opeenvolgende dagelijkse rusttijden buitenshuis. De CER merkt ook op dat er behoefte is aan een vlak speelveld voor alle transportvormen en dat geen andere transportvorm zulke strikte sociale regelgeving kent.

De ETF, de *Europese Federatie van Transportwerknemers*, verwelkomt het feit dat de uitvoering van de overeenkomst in een groot aantal lidstaten de bescherming van werknemers heeft verbeterd. Ze merkt op dat op dit moment alleen tijdens cabotagediensten (met drie- of veelhoekige trajecten) een onafgebroken verblijf in het buitenland van langer dan 48 uur nodig kan zijn. De ETF beschouwt clausule 4 niet als een hindernis voor grensoverschrijdende diensten en vindt het niet nodig de clausule te wijzigen. De ETF is bezorgd dat vijf lidstaten de regels alleen voor machinisten hebben geïmplementeerd en niet voor het andere personeel aan boord. Zij vindt ook dat actie moet worden ondernomen wat betreft de controles, om de taken en verantwoordelijkheden van de autoriteiten te verduidelijken en om de grensoverschrijdende administratieve samenwerking te verbeteren. Het gebruik van tachografen zou een mogelijkheid zijn.

7. CONCLUSIES

Het belangrijkste effect van Richtlijn 2005/47/EG ligt in haar rol als veiligheidsnet. De richtlijn voorkomt dat een nivellering naar beneden optreedt op het vlak van de arbeidsomstandigheden, vooral voor arbeidstijden, door een geharmoniseerde ondergrens vast te leggen voor alle exploitanten. De richtlijn waarborgt een vlak speelveld en voorkomt oneerlijke concurrentie.

Er is geen bewijs dat aantoont dat interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector aanzienlijk worden gehinderd door de regels die in de richtlijn worden vastgelegd. Dit kan deels worden verklaard door het beperkte aantal situaties (personeel dat met de trein de grens oversteekt) waarin deze regels op dit moment van toepassing zijn. De

verwachte stijging in het aanbod van zulke diensten, vooral door kleinere exploitanten, kan ertoe leiden dat deze regels in de toekomst een belangrijkere rol gaan spelen.

De Commissie is van plan om passende maatregelen te nemen met betrekking tot de kwesties en problemen die zijn opgeworpen in verband met de tenuitvoerlegging van de richtlijn en voor de suggesties ter verbetering van de praktische toepassing ervan.

Wat meer in het bijzonder clausule 4 over de dagelijkse rusttijd buitenshuis betreft, is de Commissie van mening dat de bestaande marges voor flexibiliteit niet ten volle zijn benut door werkgevers en werknemers, aangezien er minder collectieve arbeidsovereenkomsten zijn dan verwacht. De richtlijn biedt de mogelijkheid om in dergelijke overeenkomsten meer flexibele voorwaarden overeen te komen wat betreft het aantal rusttijden buitenshuis. Dat kan bijdragen tot een betere interoperabiliteit van grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector en het kan marktopportuniteiten creëren, met name voor het mkb. De Commissie dringt er daarom bij de sociale partners op nationaal en Europees niveau op aan om gebruik te maken van deze mogelijkheden, waar nodig, en om het onderhandelingsproces beschreven in de voetnoot van clausule 4 van de overeenkomst op EU-niveau te hervatten. De Commissie verzoekt de sociale partners om tijdens de onderhandelingen rekening te houden met de uiteenlopende omstandigheden waarin het passagiers- en goederenvervoer per spoor werkt, met name wat betreft commerciële snelheid, trajectafstanden en tijdsbeperkingen. De Commissie zal de ontwikkeling van de onderhandelingen van dichtbij volgen en de situatie over twee jaar opnieuw beoordelen.