Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau

Een onderzoek naar communautaire of transnationale regelgeving in het beroepsgoederenvervoer over de weg

Lisette van Herk

Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau

Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau

Een onderzoek naar communautaire of transnationale regelgeving in het beroepsgoederenvervoer over de weg

L'élaboration des conditions de travail au niveau européen

Une étude de la réglementation communautaire ou transnationale du transport routier de marchandises

(résumé en français inclus)

Proefschrift
ter verkrijging van de graad van
doctor
aan de Universiteit Utrecht
op gezag van
de Rector Magnificus Prof. Dr. H.O. Voorma
ingevolge het besluit van het College voor Promoties
in het openbaar te verdedigen
op woensdag 10 juni 1998 des namiddags te 4.15 uur precies

door

Elisabeth Johanna Maria van Herk

geboren op 1 september 1966 te Eindhoven

Promotor: Prof. mr. A.Ph.C.M. Jaspers (verbonden aan de Faculteit Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Utrecht)

© 1998, L. van Herk, Utrecht

ISBN 90-73272-17-3

Dit proefschrift zal verspreid worden via internet:
www.library.uu.nl/~proefsch/welcome.htm

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de auteur te wenden.

Inhoudsopgave

Voorwoord V

Lijst van gebruikte afkortingen XV

Hoofdstuk 1
Inleiding en probleemstelling 1

1.1. Inleiding 1
1.2. Europese sociale regelgeving 2
1.3. Het beroepsgoederenvervoer over de weg 6
1.4. Afbakening 8
1.5. Probleemstelling en methode van aanpak 11

DEEL 1
NATIONALE NORMSTELLING

Hoofdstuk 2
Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming naar Nederlands, Frans en Duits recht 17

2.1. Inleiding 17
2.2. De partijen die bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming betrokken zijn 17
2.2.1. Werknemers en werkgevers 17
2.2.1.1. Juridische voorwaarden 17
2.2.1.2. Verplichtingen 20
2.2.1.3. Recht op onderhandelen 21
2.2.2. De overheid 22
2.3. Structuur van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming 23
2.3.1. Algemeen 23
2.3.2. Niveaus van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming 26
2.3.3. Hiërarchie 28
2.4. Onderscheid in cao-bepalingen 29
2.4.1. Normatief, obligatoir, diagonaal 29
2.4.1.1. Normatieve bepalingen 30
2.4.1.1.1. Algemeen 30
2.4.1.1.2. Werking 30
2.4.1.1.3. Gebondenheid 31
2.4.1.1.4. Conflicten 32
2.4.1.2. Obligatoire bepalingen 32
2.4.1.3. Diagonale bepalingen 33
2.4.1.4. Nakoming 33
2.4.2. Minimum, maximum, standaard 35

2.5. De inhoud 35
2.6. Werkingssfeer 36
2.6.1. Het toepassingsgebied van cao's 36
2.6.2. Looptijd en afloop 37
2.6.2.1. Inwerkingtreding 37
2.6.2.2. Duur 38
2.6.2.3. Beëindiging 39
2.6.2.4. Samenloop 39
2.6.2.5. Nawerking 40
2.6.3. Formele vereisten aan cao's 42
2.7. De lonen 42
2.8. Algemeenverbindendverklaring 44
2.8.1. Algemeen 44
2.8.2. Formele vereisten 46
2.8.3. Werkingssfeer en naleving 48
2.8.4. Duur en beëindiging 49
2.8.5. Nawerking 49

Hoofdstuk 3
De collectieve arbeidsvoorwaarden in het beroepsgoederenvervoer over de weg in Nederland, Frankrijk en Duitsland 51

3.1. Inleiding 51
3.2. De structuur van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer 52
3.2.1. Nederland 52
3.2.1.1. Nederlandse cao's 53
3.2.1.2. Nederlandse wetgeving 53
3.2.2. Frankrijk 57
3.2.2.1. Franse cao's 57
3.2.2.2. Franse wetgeving 58
3.2.3. Duitsland 60
3.2.3.1. Duitse cao's 60
3.2.3.2. Duitse wetgeving 61
3.3. De partijen die bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer betrokken zijn 62
3.3.1. Werknemers en werkgevers 62
3.3.2. De overheid 64
3.4. De werkingssfeer van de cao's in het wegvervoer 65
3.5. De collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer 66
3.5.1. Inleiding 66
3.5.2. Het functieloon 66
3.5.3. Arbeidsduur en beloning 68
3.5.3.1. Nederlandse regelgeving 68
3.5.3.1.1. Arbeidsduur 68
3.5.3.1.2. De loonberekening 68
3.5.3.2. Franse regelgeving 69

3.5.3.2.1. Arbeidsduur 69
3.5.3.2.2. De loonberekening 71
3.5.3.3. Duitse regelgeving 72
3.5.3.3.1. Arbeidsduur 72
3.5.3.3.2. De loonberekening 73
3.5.4. De maximale arbeidsduur 73
3.5.4.1. Enkele bemanning 73
3.5.4.1.1. Nederlandse regelgeving 73
3.5.4.1.2. Franse regelgeving 75
3.5.4.1.3. Duitse regelgeving 76
3.5.4.2. Dubbele bemanning 77
3.5.5. Overuren 78
3.5.6. De rijtijden 79
3.5.6.1. Communautaire regelgeving 79
3.5.6.2. Nationale regelgeving 80
3.5.7. De onbetaalde onderbrekingen 80
3.5.7.1. Rusttijd 80
3.5.7.1.1. Communautaire regelgeving 80
3.5.7.1.2. Nationale regelgeving 81
3.5.7.2. Pauzes 83
3.5.7.2.1. Communautaire regelgeving 83
3.5.7.2.2. Nationale regelgeving 83
3.5.7.3. Verzuim zonder behoud van loon 84
3.5.8. De (door)betaalde onderbrekingen 84
3.5.9. Toeslagen, vergoedingen en bijslagen 87
3.5.9.1. Overuren 87
3.5.9.1.1. Vergoeding in geld 87
3.5.9.1.2. Vergoeding in vrije tijd 87
3.5.9.2. Andere arbeidsuren/werktijden 90
3.5.9.3. Overige vergoedingen, toeslagen en bijslagen 92
3.5.10 Conclusie 93

DEEL 2
EUROPESE NORMSTELLING

Hoofdstuk 4
Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in Europa: het verdragsrechtelijk kader 101

4.1. Inleiding 101
4.2. Het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap 101
4.3. De Europese Akte 103
4.4. Via het Verdrag betreffende de Europese Unie naar het Verdrag van Amsterdam 105
4.5. Conclusie 110

Hoofdstuk 5
De sociale dimensie van het gemeenschappelijke wegvervoerbeleid 111

5.1. Inleiding 111
5.2. Een gemeenschappelijk vervoerbeleid 111
5.2.1. Inleiding (EG-Verdrag) 111
5.2.2. Internationaal goederenvervoer 113
5.2.3. Cabotage 114
5.2.4. Overige dienstige bepalingen 115
5.2.5. Veiligheid van het vervoer 115
5.2.6. Slot 116
5.3. De sociale dimensie van het gemeenschappelijke wegvervoerbeleid 116
5.3.1. Inleiding 116
5.3.2. Rij- en rusttijden 117
5.3.2.1. Harmonisatie van sociale voorwaarden 117
5.3.2.2. Controleapparaat 119
5.3.2.3. Standaardeisen voor controle 120
5.3.2.4. Naleving en controle: onvrede 120
5.3.2.5. Voorgestelde wijzigingen 121
5.3.2.5.1. Arbeidstijden 122
5.3.2.5.2. Naleving, controle en handhaving 128
5.3.2.6. Internationale solidariteit 130
5.3.3. Vrij verkeer van werknemers in het wegvervoer 130
5.3.4. Vrij verkeer van diensten in het wegvervoer 132
5.3.4.1. Inleiding 132
5.3.4.2. Toegang tot het beroep van vervoerondernemer 133
5.3.4.3. Erkenning diploma's 136
5.3.5. Veiligheid en gezondheid 136
5.3.6. Overig 138
5.4. Slot 138

Hoofdstuk 6
Europese arbeidsvoorwaardenvorming: wetgeving en colletieve overeenkomsten 141

6.1. Inleiding 141

DEEL A: SOCIALE DIALOOG 144

6.2. De rol van de sociale partners in het communautaire besluitvormingsproces 144
6.2.1. Uitvoering van sociale richtlijnen 144
6.2.2. Raadpleging door Commissie 146
6.2.3. Communautaire en transnationale cao's 147
6.3. De Europese sociale dialoog op verschillende niveaus 149
6.4. De bij de Europese sociale dialoog betrokken partijen 151
6.4.1. Raadpleging en overleg/dialoog van en met sociale partners 152

6.4.1.1. Economisch en Sociaal Comité 152
6.4.1.2. Paritaire comités en informele overleggroepen 153
6.4.1.2.1. Algemeen 153
6.4.1.2.2. Wegvervoer 155
6.4.1.2.3. Praktijk 156
6.4.1.3. Permanent Comité voor de arbeidsmarktvraagstukken 157
6.4.1.4. Raadgevende comités 158
6.4.1.4.1. Vervoer 159
6.4.2. Europese onderhandelingen 159
6.4.2.1. Interprofessioneel niveau 159
6.4.2.2. Bedrijfstakniveau (wegvervoer) 160
6.4.2.3. Ondernemingsniveau 162
6.4.3. Gemeenschapsinstellingen en de sociale dialoog 162
6.4.4. Tussenconclusie 163
6.5. Eisen aan partijen die aanspraak willen maken op het recht op raadpleging door de Commissie en op Europees collectief onderhandelen 165
6.5.1. De meningen van betrokkenen 165
6.5.2. Mandaat en representativiteit op communautair niveau 170
6.6. Waarom komt de Europese sociale dialoog moeizaam op gang? 174

DEEL B: COMMUNAUTAIRE OF TRANSNATIONALE CAO'S 177

6.7. Inleiding 177
6.8. Niveaus van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming 178
6.9. De verschillende soorten cao's 182
6.10. Uitvoering van cao's 184
6.10.1. Uitgevoerd op nationaal niveau 184
6.10.2. Uitgevoerd door een besluit van de Raad 186
6.11. Bindende werking cao's 189
6.11.1. Uitgevoerd op nationaal niveau 189
6.11.2. Uitgevoerd door een besluit van de Raad 195
6.12. Tussenconclusie 200
6.13. Handhaving en het op de cao toepasselijke recht 203
6.13.1. Het toepasselijke arbeidsrecht 203
6.13.2. Handhaving 206
6.13.2.1. De (uitgevoerde) cao is in strijd met communautaire wetgeving 206
6.13.2.2. De (uitgevoerde) cao is in strijd met nationale regelgeving 207
6.13.2.3. De cao wordt niet uitgevoerd 208
6.13.2.4. De cao wordt onjuist uitgevoerd door de nationale sociale partners, de lidstaten dan wel de Raad 200
6.13.2.5. De Europese sociale partners hebben van hun leden een mandaat gekregen, maar onderhandelen niet over dan wel sluiten geen cao 210
6.13.2.6. De Europese sociale partners worden niet betrokken bij de raadpleging door de Commissie 210
6.14. Werkingssfeer 211
6.15. Formele vereisten 211

6.16. Algemeenverbindendverklaring 212
6.17. Conclusie 213

DEEL C: COMMUNAUTAIRE WETGEVING 215

6.18. Inleiding 215
6.19. Communautaire sociale wetgeving in het wegvervoer 217
6.19.1. Algemeen 217
6.19.2. Uitgesloten onderwerpen 222
6.19.2.1. Algemeen 222
6.19.2.2. Beloning 224
6.20. De verschillende soorten communautaire wetgeving 228
6.21. Handhaving 229
6.22. Conclusie 229

Hoofdstuk 7
Conclusies / slot
Sociale regelgeving in het Europese beroepsgoederenvervoer over de weg 231
7.1. Inleiding 231
7.2. Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau 235
7.2.1. Werking en gelding van transnationale cao's 237
7.2.2. Hiërarchie 240
7.2.3. De partijen die bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming betrokken zijn 241
7.2.4. Recht op onderhandelen 244
7.2.5. Onderscheid in cao-bepalingen 245
7.2.6. De lonen 246
7.3. Het beroepsgoederenvervoer over de weg 247
7.3.1. Inleiding 247
7.3.2. Reeds bestaande communautaire sociale wetgeving 248
7.3.3. Toekomstige sociale regelgeving 252
7.4. Slot 254

Résumé 257

Transponeringstabel 265

Gebruikte en/of aangehaalde literatuur 269

Beleid en regelgeving 283

Rechtspraak 297

Trefwoordenregister 299

Curriculum vitae 301

In herinnering aan Harrie van Herk

Voorwoord

‘Het’ is af....en bij de totstandkoming ervan hebben een aantal mensen een belangrijke rol gespeeld.

Prof. mr. A.Ph.C.M. Jaspers wil ik bedanken voor zijn begeleiding. Teun, hoewel het mij af en toe niet snel genoeg ging en de moed mij regelmatig in de schoenen zonk, bleef jij vertrouwen op de goede afloop. Prof.dr. W. Däubler, dr. A.G. Veldman, Prof.mr. J.A.E. Vervaele en Prof.dr. A.T.J.M. Jacobs dank ik voor hun bereidheid om plaats te nemen in de leescommissie en voor hun commentaar op het manuscript.

Verder wil ik iedereen bedanken die mij met vriendschap en peptalk steeds weer het nodige steuntje in de rug gaf.

De afgelopen anderhalf jaar bereikte het e-mail-verkeer tussen Nederland en Parijs ongetwijfeld een ongekend hoogtepunt. De gezelligheid en wetenswaardigheden die via deze weg op mijn bureau belandden waren een meer dan welkome afleiding. Bovendien is gedeelde smart halve smart en gedeeld genoegen nog altijd dubbel genoegen. Aster, met name jouw epistels waren voor mij van een onschatbare waarde.

Astrid, Gretha en Maaike, ook jullie waren veel meer dan alleen maar erg leuke collega’s. Marie Wierink, met jouw enthousiasme en kennis maakte je mij niet alleen wegwijs in het wegvervoer, maar ook in de Franse cultuur. Hier wil ik ook graag Stef Weijers noemen, die mede aan de basis van dit onderzoek stond. Prof. Antoine Lyon-Caen ben ik erkentelijk voor de mogelijkheden die hij mij bood op de Université Paris X. Marlon Steine, jouw niet aflatende zorg om het proefschrift op tijd en in deze vorm te kunnen presenteren waren ongekend. Carla Groenestein dank ik voor het camera-ready maken van het manuscript. Mijn speciale dank gaat uit naar het (voorheen) Niser, en dan met name ‘het secretariaat’, dat mij altijd met open armen, financiële mogelijkheden en een glimlach ontvangen heeft. Ook mijn oud-collega’s van de KUB wil ik bedanken voor hun aangename gezelschap en inspiratie.

Helma, Marco en mam, bedankt voor jullie genegenheid, ondersteuning en omdat jullie er altijd ‘gewoon’ voor mij zijn.

Pierre, jij hebt met name de afgelopen anderhalf jaar veel schrijversleed op mogen vangen. Tous mes remerciements pour ton support, ton amour et ta confiance en moi.

Parijs, april 1998

Lijst van gebruikte afkortingen

Accord	sociaal akkoord; Accord sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises ‘grands routiers’ ou ‘longue distance’
AETR	Europese overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg
AMÖ	Arbeitsgemeinschaft Möbeltransport Bundesverband
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ATW	Arbeidstijdenwet
AusfVO	Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung
AW	Arbeidswet
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände
BDG-Fern	Bundesverband des Deutschen Güterfernverkehrs
BDG-Nah	Bundesverband des Deutschen Güternahverkehrs
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGL	Bundesverband Güterkraftverkehr und Logistik e.V.
BGW	Besluit goederenvervoer over de weg.
BMT-F	Bundesmanteltarifvertrag Güter- und Melfernverkehr
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVG	Bundesverfassungsgesetz
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CCNA	Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport
CCNA 1	CCNA dispositions particulières aux Ouvriers
CdT	Code du Travail
CE	Comité d’Entreprise
CEEP	Centre Européen des Entreprises Publiques
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGC	Confédération Générale des Cadres
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT-FO	Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière
CMLR	Common Market Law Review
CNPE	Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l’Emploi et de la Formation Professionnelle des Transports Routiers et des activités auxiliaires du Transport
CNPF	Conseil National du Patronat Français
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COPA	Comité des Organisations Agricoles

CSTC	Comité Syndical des Transports dans la Communauté Européenne
CVO	Christelijke Vervoerders Organisatie
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DCA	Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden
Décret	Décret n° 83/40
DG	Directoraat-Generaal
DGB	Deutsche Gewerkschaftsbund
DP	Délégué du personnel
DTT	Direction des Transports Terrestres
EAE	Enquête Annuelle d'Entreprise
EG	Europese Gemeenschappen
EIRR	European Industrial Relations Review
ELJ	European Law Journal
ELLR	European Labour Law Review
EMU	Economische en Monetaire Unie
EOR	Europese ondernemingsraad
EP	Europees Parlement
ESB	Economische Statistische Berichten
ESC	Economisch en Sociaal Comité
ESF	Europees Sociaal Fonds
ESH	Europees Sociaal Handvest
EU	Europese Unie
EVO	Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, 80/934/EEG
EVRM	Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden
EVV	Europees Verbond van Vakverenigingen
FNCR	Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers
FNTR	Fédération Nationale des Transports Routiers
FNV	Federatie van Nederlandse Vakbewegingen
FO	Force Ouvrière
FPersG	Gesetz über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und Straßenbahnen
GüKG	Güterkraftverkehrgesetz
GG	Grundgesetz
GPdW	Stichting Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer
Gw	Grondwet
HR	Hoge Raad
HvJ	Europese Hof van Justitie
iao	individuele arbeidsovereenkomst
IJCLLIR	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
ILR	International Law Review
IOG	Informele Onderhandelingsgroep
IRU	International Road Transport Union
ITF	International Transport Workers' Federation

KNV	(cao van vervoersbonden met) Koninklijk Nederlands Vervoer
KNVTO	Koninklijke Nederlandse Vereniging voor Transportondernemingen
KVO	Katholieke Vervoerders Organisatie.
MTV	Manteltarifvertrag
NCW	Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
NOB	Nationale Organisatie voor het Beroepsgoederenvervoer-Wegtransport
OEST	Observatoire Economique et Statistique des Transports
OR	Ondernemingsraad
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Overeenkomst	Overeenkomst betreffende de sociale politiek
PBefG	Personenbeförderungsgesetz
PC	Paritair Comité
PCB	Nederlandse Bond van Protestants-Christelijke Beroepsgoederenvervoerders
Protocol	Protocol betreffende de sociale politiek
Protocole	Protocole relatif aux frais de deplacement des ouvriers
Rl	Richtlijn
RTB	Rijtijdenbesluit
RTV	Rahmentarifvertrag
RTW	Rijtijdenwet
SER	Sociaal-Economische Raad
StVG	Strassenverkehrsgesetz
StVO	Strassenverkehrs-Ordnung
StVZO	Strassenverkehrs-Zulassungs-Ordnung
SvA	Stichting van de Arbeid
TLN	(cao van vervoersbonden met) Transport en Logistiek Nederland
TVG	Tarifvertragsgesetz
UAG	Uitvoeringsbesluit Autovervoer Goederen
UFT	L'Union des Fédérations des Transports
UNICE	L'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe
UNOSTRA	L'Union Nationale des Organisations Syndicales de Transporteurs Routiers Automobiles
Verdrag	EG-Verdrag
VEU	Verdrag betreffende de Europese Unie
VNO	Verbond van Nederlandse Ondernemingen
Vo	Verordening
VvA	(ontwerp)Verdrag van Amsterdam
Wavv	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
WGW	Wet Goederenvervoer over de Weg
Wcao	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 1

Inleiding en probleemstelling

1.1. INLEIDING

De oprichters van het EG-Verdrag bedachten het vervoer, onmisbaar geacht voor het functioneren van de interne markt,[1] met een eigen titel in het Verdrag ter ontwikkeling van een gemeenschappelijk beleid in deze. De Raad zou dit beleid moeten ontwikkelen door vóór het einde van 1969 gemeenschappelijke regels vast te stellen ten aanzien van het internationale vervoer en het verrichten van nationaal vervoer in een lidstaat waarin de vervoerder niet woonachtig is, cabotage genoemd. De Raad bleef echter ernstig in verzuim als gevolg van belangentegenstellingen tussen de lidstaten,[2] de verschillen tussen de vervoermodaliteiten en de vrees voor concurrentieverstoringen. Hierdoor werd op deze bedrijfstak, die gekenmerkt wordt door een grensoverschrijdend karakter, lange tijd een nationaal stempel gedrukt. Tot ver in de jaren tachtig stelden lidstaten hun eigen regels, vergunningen en contingenteringen vast voor het internationale en cabotagevervoer. Hierdoor ontstond in iedere lidstaat niet alleen een eigen vervoerregime[3] maar ook, zoals Vauclare aangeeft, een specifieke context van economische, technische en sociale regelgeving ten aanzien van de verschillende vormen van vervoer.[4] Om de Raad tot actie te manen, diende het Europees Parlement een klacht in bij het Europese Hof van Justitie wegens nalatigheid van de Raad om een gemeenschappelijk vervoerbeleid tot stand te brengen. Het HvJ omschreef in haar uitspraak in dit zogenaamde nalatigheidsarrest uit 1985 niet wat precies bedoeld wordt met een gemeenschappelijk vervoerbeleid en hoe dit bereikt zou moeten worden.[5] Wel werd geconcludeerd dat de Raad het Verdrag had geschonden door nog geen gemeenschappelijke regels vast te stellen. De Raad werd verplicht om binnen een redelijke termijn de maatregelen te nemen welke nodig zijn ter uitvoering van het arrest.[6] Inmiddels zijn in het beroepsgoederenver-

---

1 M.n. in economische opzicht en voor de verwezenlijking van het vrije verkeer van personen en goederen; Lauwaars/Timmermans, p. 256; art. 3f EG-Verdrag; hierna 'Verdrag' genoemd.

2 Jacobs/van Herk, p. 155. Hoewel dit een gemeenschappelijk beleid niet in de weg hoeft te staan (vgl. de landbouw), wordt het moeilijker als de belangen en principes, net als in het vervoer, een grote verscheidenheid vertonen: Van Oort, p. 10, Treu, 1996, p. 169.

3 Vgl. Tromm, 1993, p. 220 e.v.: alle vervoer was vergunningplichtig en vaak onderworpen aan vakbekwaamheidseisen. Bovendien werd, ter bescherming van nationale vervoerders, vervoer door buitenlandse vervoerders verboden. Vgl. Raben, p. 60 e.v.

4 Vauclare, p. 187; Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 693; zo ontvangen de spoorwegen vaak financiële steun van de lidstaten.

5 Simons, p. 579-580.

6 HvJ zaak 13/83. Dit is de eerste keer dat het HvJ op grond van art. 232 Verdrag een verzoek kreeg om schending van het Verdrag vast te stellen; Simons, p. 579.

voer over de weg[7] verschillende maatregelen genomen, waardoor het internationale vervoer in vergaande mate geliberaliseerd is. Per juli 1998 zal ook de cabotage vrij zijn.[8]

1.2. EUROPESE SOCIALE REGELGEVING

De maatregelen genomen ter ontwikkeling van de interne markt, ook die van het vervoer, hebben zich met name toegespitst op de economische kant ervan.[9] De economische dimensie op communautair niveau is echter, evenals op nationaal niveau, onderdeel van een bredere context. Zo hebben de Europese economische ontwikkelingen onder andere ook consequenties voor de nationale sociale stelsels en voorwaarden.[10] Dit betekent dat wanneer op communautair niveau geen sprake is van een sociaal kader, het in een jarenlang proces opgebouwde evenwicht tussen economische en sociale elementen in de lidstaten verstoord wordt.[11] Dit zal consequenties hebben voor de positie en de reeds op nationaal niveau opgebouwde arbeidsvoorwaarden van werknemers, welke de belangrijkste basis en bouwstenen van de interne markt vormen.[12] De verschillen in sociale regelgeving in de lidstaten kunnen echter ook gevolgen hebben voor de concurrentieverhoudingen in de EU. Door gebruik te maken van de verschillen in kosten als gevolg van discrepantie in sociale regelingen tussen de lidstaten, kan getracht worden concurrentievoordeel te behalen. Dit is in beginsel niet verboden en een gevolg van de interne markt, maar is om bovengenoemde redenen niet effectief noch wenselijk. De hier bedoelde sociale dumping kan met name voorkomen in internationaal opererende bedrijfstakken als het vervoer. Bovendien kan in het vervoer de (verkeers)veiligheid in het gevaar komen wanneer bijvoorbeeld geen of onvoldoende communautaire vakbekwaamheidseisen[13] of arbeidstijdenregelingen gelden of deze in een andere lidstaat gunstiger zijn. Men kan concluderen dat derhalve niet-gerechtvaardigde verschillen tussen de (sociale) regelgevingen van de lidstaten opgeheven dienen te worden. Hoewel moeilijk te definiëren is wanneer een verschil niet meer gerechtvaardigd is, staan de lidstaten inmiddels een sociale dimensie van de EU voor en erkennen zij dat de bescherming van de werknemers niet altijd voldoende gewaarborgd kan worden op nationaal niveau. Bovendien zal een algehele vrijheid van (zowel economische als sociale) concurrentie enkel verliezers opleveren. De vraag komt dan op in hoeverre op communautair niveau ingegrepen mag worden. Het antwoord hierop is voornamelijk politiek getint.[14]

---

7 In dit onderzoek wordt het vervoer van personen over de weg buiten beschouwing gelaten.
8 Zie hoofdstuk 5.
9 Vgl. Deakin, p. 63.
10 Vgl. Vogel-Polsky, 1990a, p. 69.
11 Vgl. Paradeise, p. 7-8.
12 Vgl. Dutheillet de Lamothe, p. 194-195; Van Outrive, p. 15.
13 Vgl. Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1987, p. 472.
14 Titel III van het Verdrag, waarop toekomstige sociale regelgeving gebaseerd kan worden, luidt niet voor niets '*sociale politiek*, onderwijs, beroepsopleiding en jeugd'.

Wanneer men aan sociale dumping een halt toe wil roepen, zal (in meer of mindere mate) een sociaal Europa ontworpen moeten worden door middel van het aannemen van sociaalrechtelijke maatregelen op communautair niveau. De vraag is echter wat bedoeld wordt met een 'sociaal Europa'. Het Verdrag van 1957 voorzag nauwelijks in een expliciete rechtsbasis voor communautaire sociaalrechtelijke maatregelen. Hoewel de lidstaten reeds in 1972 verklaarden dat het sociale beleid, hoewel afhankelijk van het economisch beleid, even belangrijk is voor de interne markt als de verwezenlijking van de EMU,[15] is sindsdien de ontwikkeling ervan niet rimpelloos en voorspoedig verlopen. In tegenstelling tot wat eens gedacht werd, leidt economische groei niet automatisch tot sociale vooruitgang.[16] Het gebrek aan sociaalrechtelijke bevoegdheden voor een sociaal Europa zal definitief opgeheven worden wanneer het Verdrag van Amsterdam in het Europese Verdrag zal zijn geïncorporeerd. Dan zal de Overeenkomst betreffende de sociale politiek[17] onderdeel gaan uitmaken van het Verdrag zelf en een zelfstandige rechtsbasis leveren voor communautair sociaal beleid. Bovendien is inmiddels, zoals op nationaal niveau het geval is, ook op Europees niveau formeel de mogelijkheid neergelegd om de sociale partners te betrekken bij het vormgeven van dit beleid.[18] Hierdoor kan het communautaire sociale beleid nu ook (formeel) langs de weg van collectieve onderhandelingen vormgegeven worden.

Wel moet opgemerkt worden dat de voornoemde mogelijkheden niet ingebed zijn in een kader van fundamentele sociale rechten in het Verdrag, zoals die in de meeste lidstaten voorkomen.[19] Hierbij kan gedacht worden aan vrijheid van vereniging en collectief overleg en sociale bescherming. Pas in het VEU werden verwijzingen neergelegd naar fundamentele sociale beginselen in het EVRM en in de nationale grondwetten,[20] maar er kan geen beroep op worden gedaan voor het HvJ.[21] Verder gaven de lidstaten in het Protocol en de Overeenkomst aan dat zij willen voortborduren op het Gemeenschapshandvest. Bij de opname van de Overeenkomst in het Verdrag wordt het ESH hieraan toegevoegd. Deze sociale beginselen worden echter niet expliciet opgenomen in het eerste deel van het Verdrag.[22] Wel werd daarin de doelstelling opgenomen om tot economische en sociale samenhang te komen,[23] maar deze werd niet nader ingevuld. De vraag is of het noodzakelijk is om op communautair niveau een eigen sociaal systeem (eventueel van basisrechten) neer te leggen, of dat volstaan kan worden met verwijzing naar de fundamentele sociale rechten. De discussie hierover wordt al jaren gevoerd, maar heeft tot nog toe geen resultaat gehad. In dit onderzoek wordt deze gecompliceerde materie, welke een eigen onderzoek vergt, niet verder besproken. De discussie over het al dan niet ontwikkelen

15 Op de Parijse Topconferentie in 1972; Teague, p. 57.
16 De ondertekenaars en samenstellers van het Verdrag waren deze mening toegedaan.
17 Hierna 'Overeenkomst' genoemd.
18 Dit was reeds (in beperktere mate) mogelijk op grond van de EA.
19 Wel werden b.v. het recht op vrij verkeer (art. 39 Verdrag) en het recht op gelijke beloning voor gelijke arbeid (art. 141) neergelegd.
20 Art. 6 VEU.
21 Art. 46 VEU.
22 Blanpain/Hepple/Sciarra/Weiss, p. 9-11.
23 Art. 2 en 3 Verdrag, art. 2 VEU.

van een eventuele zogenoemde sociale sokkel op communautair niveau mag echter geen excuus vormen om niet tot verdergaande sociale regelgeving te komen op dit niveau. In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat de sociale beginselen en basis in de verschillende lidstaten voldoende aanleiding bieden om tot maatregelen te komen die, in navolging van de terminologie in de lidstaten, als sociaal bestempeld kunnen worden.[24]

Sociale dumping kan verschillende vormen aannemen.[25] Zo kunnen vervoerders uit landen met duurdere arbeidsvoorwaarden gebruikmaken van het recht van vrije vestiging in de Gemeenschap en hun bedrijf verplaatsen naar lidstaten met goedkopere arbeidsvoorwaarden. Dit wordt ook wel uitvlaggen genoemd.[26] Verder kan er van de interne markt een verlaging van de nationale arbeidsvoorwaarden en (wettelijke) bescherming uitgaan,[27] doordat in relatief duurdere lidstaten, uit angst hun marktpositie te verliezen, steeds meer druk uitgeoefend zal worden op de overheid en op de collectieve onderhandelingen om de arbeidsvoorwaarden zo laag mogelijk te houden dan wel te krijgen. Werkgevers(organisaties) in andere lidstaten zullen deze tactiek volgen, waardoor een neerwaartse spiraal ingezet wordt.[28] Deze ontwikkeling is geenszins denkbeeldig voor het onderwerp van dit onderzoek, gezien het feit dat het vervoer zeer arbeidsintensief is en de sociale voorschriften (en dan met name ten aanzien van de arbeidstijden) dan ook tot wezenlijke kostenverschillen kunnen leiden.[29] Ook kan een werkgever in geval van onderaanneming/inlening in bepaalde gevallen werknemers uit lidstaten met goedkopere arbeidsvoorwaarden te werk stellen onder de voorwaarden van die lidstaat. De werknemer blijft dan in dienst van die buitenlandse ondernemer. De mogelijkheden om gebruik te maken van goedkopere buitenlandse arbeidsvoorwaarden zijn inmiddels in het geval van detachering sterk ingedamd.[30] Wat het vervoer betreft, omvat de Nederlandse WGW bovendien een inleenverbod.[31] Hierop zijn evenwel twee uitzonderingen,[32] namelijk inlening via een erkende non-profit arbeidspool (GPdW) en het zogenaamde collegiale inlenen. In augustus 1997 werd echter het uitzendmonopolie van de GPdW (die werknemers in vaste dienst heeft en betaalt op grond van de cao in het

24 Vgl. Martin, p. 610-618: hij sluit zich aan bij de woorden van Aubry; de verschillende rechten in de lidstaten zijn gebaseerd op soortgelijke principes en beginselen, waardoor een zeker sociaal Europa reeds bestaat. Martin noemt dit ‘patrimoine juridique commun’.

25 Zie ook OECS, Deakin, p. 82.

26 Art. 52 e.v. Verdrag. Jacobs/Zeijen, 1993b, p. 124 e.v. Jacobs/van Herk, p. 159.

27 Vgl. Vauclare, p. 189; Deakin, p. 71; Mosley, p. 160.

28 Jaspers, p. 55; Van Outrive, p. 7; Jacobs/Zeijen, 1993b, p. 127.

29 Kapteyn/Verloren van Themaat, 1987, p. 470.

30 Rl 96/71/EG. De ‘harde kern’ van door inlenende werkgevers te respecteren bepalingen, ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling, wordt echter voornamelijk beperkt tot onderwerpen die reeds eerder geregeld werden in communautaire bepalingen (art. 3), maar waarvan de inhoud niet verder bepaald wordt en die bovendien (in het geval van minimumlonen en minimumaantal betaalde vakantiedagen) soepel toegepast moeten worden wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan een maand is.

31 Art. 14 WGW: vergunninghouders mogen in beginsel geen vervoer verrichten met gebruikmaking van bestuurders die niet bij hen in loondienst zijn.

32 Art. 3 UAG resp. art. 26 BGW.

wegvervoer) door het College van Beroep voor het bedrijfsleven afgewezen.[33] Met collegiale inlening worden situaties bedoeld waarbij gebruikgemaakt wordt van een werknemer die voor beperkte tijd, bij wijze van hulpbetoon, zonder winstoogmerk aan een vergunninghouder ter beschikking is gesteld door een andere vergunninghouder bij wie die werknemer in dienst is. Op grond van het Europese recht mag hierbij geen onderscheid gemaakt worden naar nationaliteit of de plaats van vestiging.[34] Verder wil de Nederlandse overheid de beperkingen op arbeidsbemiddeling en uitzending versoepelen.[35] In dat geval wordt het gevaar van sociale dumping groter. Een werkgever kan zelfs proberen de discriminatiebeginselen volledig te omzeilen door enkel werknemers uit een andere lidstaat aan te nemen.[36]

Op deze vormen van sociale dumping voorziet, als gezegd, het Verdrag niet expliciet in een antwoord. Hoewel deze materie niet verder behandeld zal worden in dit onderzoek, worden toch enkele mogelijkheden aangestipt waarmee de Gemeenschap zich, naast het overeenkomen van sociale regelgeving, tegen sociale dumping kan verweren. Een mogelijkheid welke tot nog toe nog niet gebruikt werd voor dit doel, biedt artikel 96 Verdrag. Dit artikel ziet toe op de opheffing van distorsies die veroorzaakt worden door een vervalsing van mededingingsvoorwaarden op de gemeenschappelijke markt als gevolg van verschillen tussen wettelijke of bestuursrechtelijke nationale bepalingen. De Commissie kan in dit geval lidstaten raadplegen. Wanneer dit niet tot overeenstemming leidt, kan de Raad de noodzakelijke richtlijnen vaststellen. De Raad en de Commissie kunnen ook andere maatregelen nemen die het Verdrag voorziet. Verder zou een beroep gedaan kunnen worden op artikel 87 Verdrag, wanneer nationale overheden zelf de met de tweede vorm van sociale dumping bedoelde neerwaartse spiraal beïnvloeden om de bedrijven op hun grondgebied competitief te laten blijven dan wel worden.

---

33 Jaarverslag GPdWegvervoer. De wetgeving moet nog worden aangepast. Het uitzendverbod zou aanvankelijk per 1 januari 1999 uit de WGW verdwijnen. In de cao van 1996 spraken de partijen af om tot die tijd enkel van GPdW-werknemers gebruik te maken; andere uitzendorganisaties mochten enkel uitlenen wanneer ze daartoe door de Minister aangewezen werden en zij voldeden aan dezelfde voorwaarden als de GPdW (naleving cao wegvervoer, bijdragen aan scholingsprojecten etc: om dit te controleren wordt een onafhankelijke instantie opgericht, cao 1997, art. 47).

34 HvJ zaak 279/80. De uitzonderingsbepaling moet dus ook betrekking kunnen hebben op het collegiale inlenen van buitenlandse chauffeurs. Vgl. ook Hof 's-Hertogenbosch, 7 oktober 1993, nr. 20.001051.93 en 20.001081.93. Deze zaken, die nog onder de oude WAG speelden, zijn voor cassatie naar de HR gegaan; de procureur-generaal werd echter in beide gevallen niet-ontvankelijk verklaard in zijn beroep, HR 29 november 1994, nr. 98.069 E en 98.196 E. Hierdoor zouden buitenlandse ondernemers personeel kunnen lenen onder goedkopere voorwaarden, afhankelijk van de invulling van bovengenoemde begrippen; Jacobs/van Herk, 1995, p. 160.

35 Wetsvoorstel 25 264, de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs. Jacobs/Van Herk, p. 160.

36 Iets anders is of zij dat wel kunnen vorderen op basis van andere rechtsregels; Jacobs/Van Herk, 1995, p. 159-161.

1.3. HET BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG

Met de vervoertitel in het Verdrag wordt aan verschillende vervoermodaliteiten gerefereerd, namelijk het vervoer per spoor, over de weg, over de binnenwateren en de lucht- en zeevaart. Over het algemeen wordt aangenomen dat in het kader van het gemeenschappelijk vervoerbeleid, als gevolg van de onderlinge interactie, de ten aanzien van deze verschillende modaliteiten te nemen maatregelen in beginsel in samenhang dienen te worden vastgesteld.[37] Tromm concludeerde echter na gedegen onderzoek dat een gemeenschappelijk vervoerbeleid niet bestaat: 'Er zijn slechts plukjes beleid die weinig of geen onderlinge samenhang vertonen. Binnen elk plukje is bovendien het samenstel van regels noch effectief noch consistent. Er kan geen achterliggende conceptie uit worden afgeleid. Het Verdrag levert een dergelijk model evenmin.'[38] Zo'n overkoepelend beleid, zelfs wanneer het enkel gaat om de sociale dimensie ervan, lijkt niet mogelijk te zijn omdat de genoemde vervoermodaliteiten te veel van elkaar verschillen.[39]

Omdat de problemen die het ontwikkelen van zowel een samenhangend communautair vervoerbeleid als een communautair sociaal beleid blijkbaar met zich meebrengen, niet als reden aangevoerd mogen worden om in het geheel geen beleid vast te stellen, werd er in dit onderzoek voor gekozen de mogelijkheden van communautaire sociale regelgeving te toetsen aan één concrete bedrijfstak, namelijk het beroepsgoederenwegvervoer, welke gekenmerkt wordt door haar grensoverschrijdende activiteiten. Hierdoor is het mogelijk niet alleen de communautaire mogelijkheden en beperkingen tot sociale regelgeving, maar ook de praktische uitwerking ervan te onderzoeken. De keuze voor deze bedrijfstak werd ingegeven door het feit dat voor het wegvervoer reeds in 1969, lang voordat sociale regelgeving in de Gemeenschap een uitgesproken issue vormde, een verordening vastgesteld werd aangaande 'harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard'.[40] Mede door het feit dat ondanks de vervoertitel in het Verdrag, de bedrijfstak tot voor kort nog geregeerd werd door nationale regelgeving, kan het wegvervoer als uitstekend voorbeeld dienen voor een studie naar de stand van zaken en mogelijkheden en beperkingen voor verdere communautaire regelgeving in wetgeving en cao's. Bij de herziening van deze verordening in 1985 werd uitdrukkelijk bepaald dat een harmonisatie van de concurrentievoorwaarden en een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en verkeersveiligheid nagestreefd wordt.[41]

Verder wordt deze bedrijfstak gekenmerkt door hevige concurrentie.[42] Over het algemeen wordt in het vervoer het grootste deel van de totale kosten van de

---

37 Vgl. Van Rijn, p. 195; de verschillende vervoervormen worden vaak voor of na elkaar verricht waardoor een globale beleidsvisie belangrijk is. Hamelin, p. 113; het wegvervoer wordt traditioneel vaak zwaarder belast, ten gunste van het spoorvervoer. Paradeise, p. 10.

38 Tromm, 1990, p. 416.

39 En omdat vervoer grenzen van zowel de lidstaten als de EU overschrijdt; Van Rijn, p. 194. Anders; Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 694 e.v.

40 Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 705-706.

41 Tromm, 1990, p. 411; het wegvervoer is de enige vervoertak waarvoor een poging tot marktordening is gedaan.

42 Dus niet alleen tussen de vervoermodaliteiten onderling.

werkgever aangewend voor de personeelskosten, waardoor deze gevoelig zijn om als instrument in de concurrentiestrijd tussen de werkgevers in de lidstaten gebruikt te worden. Hoewel uit onderzoek is gebleken dat hogere loonkosten niet automatisch een slechtere concurrentiepositie ten gevolge hebben,[43] worden de kostenverschillen als gevolg van discrepanties tussen nationale sociale regelingen vaak als argument gebruikt wanneer gepleit wordt voor verlaging van de arbeidsvoorwaarden. De werknemers in deze bedrijfstak worden zich echter steeds meer bewust van de verschillen in regelgeving.[44] Dit heeft als gevolg dat vanuit de nationale vakbonden aangedrongen wordt op communautaire sociale regelgeving in het wegvervoer.

Binnen het wegvervoer kan grofweg een onderscheid aangebracht worden tussen bedrijven die voor zichzelf het vervoer verzorgen (eigen vervoer),[45] chauffeurs die als zelfstandigen vervoer verrichten (eigen rijders of zelfstandigen) en vervoer van goederen voor derden tegen vergoeding (beroepsvervoer).[46] In Nederland beheersen de eigen rijders een relatief klein deel van de vervoermarkt.[47] Hoewel hun vervoerprestatie daalt[48] neemt het aantal eigen vervoerders nog steeds toe.[49] Deze chauffeurs vallen niet onder cao's maar in een aantal landen ook niet onder de geldende wetgeving[50] waardoor zij onder goedkopere voorwaarden kunnen vervoeren.

---

43 Hier spelen ook factoren als kwaliteit van de dienstverlening en de arbeidsproduktiviteit een rol, zoals de Nederlandse situatie aantoont waarin relatief hoge loonkosten gecombineerd worden met een hoge arbeidsproduktiviteit; NEA, 1992; NEA/Knight Wendling, 1994; Weijers, 1992.

44 derhalve werden stakingen in b.v. het Franse en Spaanse vervoer ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden, steeds grimmiger.

45 Tromm, 1990, p. 10; 'transportactiviteit als onderdeel van andere economische activiteiten, als produktie en distributie van bepaalde goederen'. Begrippenlijst GOV; 'het vervoer van goederen die van de ondernemer zijn, worden of bij hem een bewerking ondergaan'.

46 Vgl. Tromm, 1990, p. 9; het in opdracht van een verlader vervoeren van goederen die geen eigendom van de vervoerder zijn; wanneer dit bedrijfs- of beroepsmatig gebeurt, wordt gesproken van beroepsgoederenvervoer. Tussen de verschillende groepen kan al concurrentieverschil optreden omdat b.v. een beroepsvervoerder bij overtreding zijn bedrijfsvergunning kwijtraakt en een eigen vervoerder niet; Transport en Logistiek, nr. 2, 27 oktober 1994, p. 23.

47 In Nederland werd in 1995 over de weg door het beroepsvervoer 284,9 en door het eigen vervoer 113,2 miljoen ton vervoerd; door het beroepsvervoer werd 20,9 miljard tonkilometers gereden en door het eigen vervoer 6,2; CBS, p. 205. Daarvan vervoerde het grensoverschrijdend eigen vervoer in 1995 7.141.000 ton gewicht, het beroepsvervoer 87.843.000 ton; het eigen vervoer verreed 1.835 miljoen ladingtonkilometers, het beroepsvervoer 36.883 miljoen; het eigen vervoer verrichte 647.000 beladen ritten, het beroepsvervoer 4.917.000; Transport in cijfers 1996, p. 37.

48 Tussen 1991-1995 met 18%; in diezelfde periode steeg de vervoerprestatie van het beroepsvervoer met 21%; Transport in cijfers 1996, p. 37.

49 In 1996 met bijna 30%, Transport in cijfers 1996, p. 14. Bijna eenderde van de Nederlandse beroepsvervoerders is eigen rijder (m.n. transportondernemingen met één binnenlands vergunningbewijs; daarentegen is slechts 3% van het aantal uitgegeven vergunningbewijzen in handen van eigen rijders); Transport en Logistiek, nr. 47, 20 november 1997, p. 50.

50 B.v. in Frankrijk.

Volgens de Commissie telde het goederen- en personenwegvervoer (in de EU) in 1995 ongeveer 600.000 ondernemingen.[51] In het goederenwegvervoer zijn meer dan 3,5 miljoen werknemers werkzaam, inclusief de zelfstandigen.[52]

Ten slotte neemt het wegvervoer het grootste deel van het goederenvervoer in de Gemeenschap voor zijn rekening; ongeveer 88%.[53] Hierdoor is het economische belang van deze bedrijfstak voor de Gemeenschap groot.[54]

1.4. AFBAKENING

Het communautair sociaal beleid is, ondanks de voortgang die sinds het VEU is geboekt, nog steeds niet echt tot ontwikkeling gekomen. De verschillende nationale praktijken en regelgevingen zijn het resultaat van processen die zich jarenlang binnen de nationale tradities en culturen hebben voltrokken. De vakbeweging en de werkgeversorganisaties hebben daarbij gewoonlijk een niet onbelangrijke, zij het in de onderscheiden lidstaten verschillende rol gespeeld. In dit onderzoek wordt bekeken welke mogelijkheden en beperkingen er zijn om het sociaal beleid op gemeenschapsniveau verder te ontwikkelen en concreet gestalte te geven. Daarbij wordt uitgegaan van regelgeving in de vorm van zowel wetgeving als overeenkomsten tussen sociale partners. Hierbij worden niet enkel de communautaire mogelijkheden, dus met een werking ten aanzien van alle lidstaten, onder de loep genomen, zoals Jacobs in zijn studie deed ten aanzien van de algemene mogelijkheden om op communautair niveau via collectieve onderhandelingen cao's overeen te komen.[55] In dit onderzoek zal het begrip 'transnationaal' gehanteerd worden, wanneer gesproken wordt over overeenkomsten die over de grenzen van de lidstaten heen gesloten worden en gelden. Hiermee wordt aangeduid dat niet alleen gedoeld wordt op de nieuwe mogelijkheden en beperkingen voor communautaire overeenkomsten, maar ook voor overeenkomsten die beperkt zijn tot een aantal lidstaten of regio's. Het eerste suggereert immers dat (alle) sociale partners van alle lidstaten hierover onderhandeld hebben en hun akkoord gegeven hebben. Dat is op dit moment niet realistisch. Het voordeel van een transnationale cao in de zin van een overeenkomst ten aanzien van een aantal lidstaten of regio's is dat hiervoor niet alle partijen op één lijn gebracht hoeven te worden, wat het bereiken van overeenstemming vergemakkelijkt. Bovendien zouden

---

51 Voornamelijk midden- en kleinbedrijf; Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 36.

52 en ongeveer 3 miljoen in het eigen vervoer, COM(97) 334, p. 4-5, 21. De Commissie ging er in 1992 van uit dat ongeveer 2,5 miljoen mensen werkzaam waren in het wegvervoer, bijna 900.000 in het spoorvervoer, 350.000 in het luchtvervoer, 217.000 in het zeevervoer, 24.000 in het vervoer over de binnenwateren en 1,5 miljoen in aan het vervoer gerelateerde banen, COM(92) 494, p. 15. Precieze cijfers voor de EU zijn moeilijk te bepalen wegens het gebrek aan data, O'Brien/Smolders/de Villele, p. 20.

53 Cijfers voor 1992; naast 6,6% voor het spoorvervoer, 5,4% voor de binnenvaart (van de in totaal 10,9 miljard ton; resp. 77%, 14,3% en 8,5% van de in totaal 1.090 miljard tonkilometer); Eurostat, Transport in cijfers, p. 47. In 1970 was het percentage wegvervoer nog maar 50%.

54 Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 703.

55 Jacobs, 1986.

overeenkomsten voor een (grote) regio of zelfs met gebieden buiten de EU afgesloten kunnen worden. Een in werkingssfeer beperktere overeenkomst kan een voorbeeldfunctie, een eerste stap op weg naar een (verdergaand) communautair sociaal beleid betekenen. Dit sluit aan bij de in de Overeenkomst en sinds het Verdrag van Amsterdam in het nieuwe Verdrag erkende en vastgelegde rol van de sociale partners, gericht op het stimuleren en het mede tot stand brengen van sociale regelgeving in de Gemeenschap. Verder zal de bespreking worden toegespitst op de mogelijkheden en beperkingen van communautaire dan wel transnationale arbeidsrechtelijke regelgeving in een concrete bedrijfstak, namelijk het internationaal gerichte beroepsgoederenvervoer over de weg.[56] Hierbij worden de andere vervoermodaliteiten, zoals besproken in Tromm, buiten beschouwing gelaten.[57] Eerder verschenen onderzoeken met betrekking tot in het wegvervoer overeengekomen arbeidsvoorwaarden in meerdere Europese landen, zoals die van Gugenheim, Morsink, Pouthier en Selosse en de Europese sociale partners,[58] geven een meer overkoepelend en minder gedetailleerd beeld van de arbeidsvoorwaardenvorming en de situatie in het wegvervoer. Bovendien werd hierbij geen link gelegd met de arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau. In de laatste jaren zijn de nationale situaties en regelgeving echter ingrijpend gewijzigd, mede onder invloed van Europese impulsen. Een onderzoek waarin alle lidstaten van de steeds groter wordende EU betrokken worden, is te omvangrijk en zou zich moeten beperken tot de hoofdlijnen. Om de discussie over de voortgang van het communautaire sociale beleid een impuls te geven wordt in deze studie gekozen voor een diepgaander onderzoek in een aantal lidstaten. Daarbij wordt ingegaan op de betekenis (en de structuur) van de nationale stelsels van arbeidsvoorwaardenvorming (in de sector van wegvervoer) voor het Europese niveau. Met een bespreking van de situatie in deze landen wordt getracht een ontwikkeling te schetsen, waarmee een aanzet kan worden gegeven voor transnationale en (vervolgens) eventueel communautaire actie. Het onderzoek richt zich op Nederland, Frankrijk en Duitsland. Deze landen kunnen gerekend worden tot de belangrijkste vervoerders in de EU. In 1991 was het aandeel van Nederland 19%, van Frankrijk 19,7% en van Duitsland 14,6% in het grensoverschrijdend wegvervoer in de EU. Nederland heeft nu nog een relatief klein aandeel in het binnenlandse goederenvervoer,[59] maar had, met Duitsland, in 1996 de meeste

56 Hierna ‘(goederen)wegvervoer’ genoemd.

57 Tromm, 1990.

58 Gugenheim e.a. voltooiden in 1988 reeds een studie naar Belgische, Spaanse, Franse, Britse, Italiaanse, Nederlandse en Duitse cao’s en wetgeving in het wegvervoer. De gegevens werden in een andere studie summier met elkaar vergeleken een aangevuld met gegevens over o.a. loonkosten (1989). Daarnaast publiceerden de sociale partners (onder auspiciën van het PC) een onderzoek, waarin men informatie verzamelde over de arbeids- en rijtijden van personeel in verschillende vervoeractiviteiten, zoals neergelegd in nationale wetten, cao’s en gebruiken (O’Brien/Smolders/La Villele). Ook wilde men meer te weten komen over de mate van naleving en handhaving van de regelgeving in het wegvervoer (personen, goederen en eigen vervoer). Hoewel de ingeleverde data van kwaliteit en kwantiteit wisselen, geven zij een beeld van de bedrijfstak. Zie voor Nederland Weijers, 1991.

59 1991, 4,5%; Eurostat, Transport in cijfers, p. 45.

cabotagevergunningen in het bezit (resp. 11,1% en 12,9%).[60] Bovendien zijn Frankrijk en Duitsland twee van de belangrijkste handelspartners van Nederland en dekken, buiten de andere Benelux-landen, het grootste deel van het internationale vervoer van en naar Nederland.[61] Hoewel België/Luxemburg in beginsel een grotere handelspartner lijkt te zijn, is Frankrijk een belangrijk transito-land naar de zuidelijke landen en zal in de toekomst (gezien de grootte van het land) van steeds groter belang zijn voor het cabotagevervoer. De door Nederlandse vervoerders uitgevoerde cabotageritten in de EU worden met name uitgevoerd in Duitsland (72%), Frankrijk (11%), Italië (4,5%) en Spanje (3,2%).[62]

Omdat in Duitsland de cao's voornamelijk op decentraal niveau afgesloten worden, is het niet doenlijk het onderzoek over alle deelstaten te laten uitstrekken. Om een beeld te geven van de Duitse arbeidsvoorwaardenvorming is gekozen voor een bespreking van de in de deelstaat Nordrhein-Westfalen bestaande regelgeving. Deze deelstaat is van het grootste belang voor Nederland omdat ongeveer 40% van het Nederlandse wegvervoer naar Duitsland deze deelstaat als bestemming heeft.[63]

Een andere reden voor de keuze van deze drie landen is dat uit onderzoek gebleken is dat de betrokken landen een vergelijkbaar wettelijk kader hebben voor de arbeidsvoorwaardenvorming door middel van cao's. Dit in tegenstelling tot andere landen als het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Ierland en Italië.[64] Het explorerende onderzoek naar communautaire dan wel transnationale arbeidsvoorwaardenvorming (in zowel wetgeving als cao's) in het wegvervoer zou ernstig worden gecompliceerd indien die landen in het onderzoek zouden worden meegenomen. Voor het Verenigd Koninkrijk komt daar nog bij dat het tot in 1997 afwijzend stond tegenover een verdergaand communautair sociaal beleid.[65] Ten slotte zij opgemerkt dat de drie in het onderzoek opgenomen landen nogal eens de motor zijn (geweest) van de ontwikkeling van communautaire regelgeving.

---

60 Commissie, Transport in cijfers, p. 46. In de EU wordt de meeste cabotage uitgevoerd in Duitsland.

61 Transport in cijfers, p. 36 en p. 42: in 1995 werd 23.299.000 ton goederen van Nederland naar Duitsland en 22.905.000 ton in omgekeerde richting vervoerd; van Nederland naar België/Luxemburg 12.385.000 ton en in omgekeerde richting 11.845.000 ton; van Nederland naar Frankrijk 4.711.000 ton en in omgekeerde richting 3.456.000 ton; NIWO/CBS. Transport en Logistiek, nr. 24, 12 juni 1997, p. 28: bovendien zijn Frankrijk (71 mld. DM export en 84,1 mld. DM import uit Duitsland) en Nederland (57,5 mld. DM export naar en 57,3 mld DM import uit Duitsland) ook de belangrijkste handelspartners van Duitsland. Daarna volgen Italië en België/Luxemburg; Berekeningen van de Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel, overeenkomstig voorlopige cijfers van het Statistisch Bundesamt, Wiesbaden.

62 Transport en Logistiek, nr. 27/28, 3 juli 1997, p. 18. Cabotage in de Benelux is al sinds 1 december 1992 vrij.

63 CBS-onderzoek; Transport en Logistiek, nr. 1, 4 januari 1996, p. 10. In dit gebied bevindt zich het Ruhrgebied.

64 Jacobs, 1988, p. 245. Gugenheim/Morsink/Pouthier, 1988.

65 Met het aantreden van de Labour-regering van Blair in mei 1997 kwam daarin verandering. Deze regering accepteerde en sloot zich aan bij de Overeenkomst en ondersteunde het Verdrag van Amsterdam.

Hoewel een deel van het onderzoek zich zal toespitsen op het (belang van) collectieve onderhandelingen in het wegvervoer en over het algemeen aangenomen wordt dat deze enkel effectief kunnen zijn als deze ondersteund worden door het recht op vrije vakvereniging en het stakingsrecht, worden deze laatste twee onderwerpen hier buiten beschouwing gelaten. In het nieuwe Verdrag worden de mogelijkheden voor collectieve onderhandelingen geformaliseerd, maar wordt ook uitdrukkelijk bepaald dat de andere twee onderwerpen in handen van de lidstaten blijven, waar zij overigens in het algemeen als fundamentele beginselen beschouwd worden.[66] Hoewel een communautaire regeling van fundamentele sociale rechten zoals het recht op vrije vakvereniging en het stakingsrecht in de toekomst niet uitgesloten moet worden,[67] is deze materie in haar algemeenheid dusdanig gecompliceerd dat deze, als gezegd, een afzonderlijk onderzoek zou vragen.

Aangezien het onderzoek zich richt op regulering binnen de Europese Gemeenschap, zullen IAO-regelingen en het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa buiten beschouwing blijven. Deze rechtsbronnen en de handhaving ervan zijn, in vergelijking met het communautaire recht, minder krachtig.[68]

Een laatste in het onderzoek aangebrachte beperking betreft de breedte van het onderzochte terrein. Het onderzoek concentreert zich op het (collectieve) arbeidsrecht en zal zich nadrukkelijk niet buigen over de sociale-zekerheidsaspecten. Deze vallen buiten het kader van de onderzoeksvraag; Il faut reculer pour mieux sauter.

1.5. Probleemstelling en methode van aanpak

Op grond van het bovenstaande laat de probleemstelling van dit onderzoek zich als volgt formuleren. Op grond van de bestaande mogelijkheden en beperkingen om op communautair en/of op transnationaal niveau tot sociale regelgeving te komen, wordt bekeken of de in het wegvervoer bestaande sociale regelgeving verbeterd, vervangen dan wel aangevuld zou moeten worden door regelgeving in de vorm van communautaire wetgeving dan wel in de vorm van overeenkomsten tussen Europese sociale partners. Gekeken wordt welk niveau hiervoor het meest in aanmerking komt; nationaal, communautair of transnationaal. Hierbij worden de bovengenoemde doelstellingen van bevordering van arbeidsvoorwaarden en verkeersveiligheid en de voorkoming van concurrentievervalsing in het oog gehouden.

In de wetenschappelijke literatuur is er discussie over de manier van onderzoek doen naar (de mogelijkheden van) toekomstige communautaire regelgeving. Sommige schrijvers zijn van mening dat een enkele vergelijking van de nationale systemen (en het daaruit distilleren van een gemeenschappelijke noemer) geen basis kan zijn voor

66 Jacobs, 1986.

67 Voor het opnemen hiervan in het Verdrag wordt veelvuldig gepleit, vgl. voorstel van Blanpain/Hepple/Sciarra/Weiss, ondertekend door een groot aantal arbeidsrechtdeskundigen.

68 Geers/Heerma van Voss, p. 7-8.

toekomstige regelgeving.[69] Er zou derhalve eigenlijk een geheel nieuw systeem gevormd moeten worden.[70] Anderen nemen het tegenovergestelde standpunt in en stellen dat enkel op grond van rechtsvergelijking toekomstige communautaire regelgeving ontworpen kan worden.[71] Martin geeft aan dat een vergelijking van nationale modellen of regelingen kan uitwijzen dat één van deze modellen, welke het best de doelstellingen van de Gemeenschap volgt, als basis voor communautaire regeling kan dienen. Een dergelijke vergelijking kan volgens hem ook leiden tot een nieuw model, gebaseerd op processen die in de meeste landen voorkomen dan wel een model dat in geen van de landen zo voorkomt maar het best op alle van toepassing is.[72] Verder kan door vergelijking van nationale collectieve onderhandelingssystemen bij de actoren die de regelgeving voor hun rekening nemen, meer begrip gekweekt worden voor elkaars visies en stelsels. Bovendien kan dan op bepaalde zaken de vinger worden gelegd die ofwel een obstakel ofwel een indicatie voor het ontwikkelen van een communautair dan wel transnationaal systeem inhouden.[73] Ten slotte kunnen tekortkomingen, lacunes en winpunten op nationaal niveau gesignaleerd worden en kan een beeld gevormd worden van de behoeften aan (nationale, transnationale en communautaire) regelgeving in de lidstaten. In dit onderzoek wordt bekeken of daarmee een aanzet kan worden gegeven voor communautaire dan wel transnationale sociale actie op wegvervoergebied.

Bij de ontwikkeling van een communautair dan wel transnationaal sociaal beleid, kan niet voorbijgegaan worden aan de nationale (sociale) rechtsstelsels, welke als gevolg van nationale historie en ontwikkelingscontext, grote verschillen vertonen. Dat geldt nog sterker waar de sociale partners betrokken zijn bij communautaire sociale regelgeving. De Europese sociale partners zijn immers in een nationale traditie ingebed en zullen (vooralsnog) aan hun nationale achterban verantwoording moeten afleggen. De rol van de sociale partners in het besluitvormingsproces op gemeenschapsniveau wordt verder gecompliceerd door de verscheidenheid in nationale arbeidsverhoudingen. Daarbij komt dat bepaalde transnationale overeenkomsten op nationaal niveau zullen (kunnen) worden uitgevoerd. Ten slotte wordt ook in de herziene sociale paragraaf van het Verdrag uitdrukkelijk bepaald dat rekening gehouden moet worden met de verscheidenheid van de nationale gebruiken en bestaande voorschriften. Bovendien bevestigt het subsidiariteitsbeginsel niet alleen de sterke positie van de Gemeenschap, maar tegelijkertijd ook die van de lidstaten.

Om de betekenis en waarde van communautaire collectieve sociale regelgeving (zowel wetgeving als m.n. cao's) voor het wegvervoer te kunnen vaststellen, dient aangegeven te worden onder welke condities (juridisch gezien) nationale sociale

---

69 Vgl. Tromm, 1990, p. 423; Het nationale en het Europese vervoerbestel zijn niet op dezelfde omstandigheden en verhoudingen afgestemd. Tromm is van mening dat elk nationaal beleid op Europees niveau, ook een geharmoniseerd geheel van nationale uitgangspunten, moet falen. Idem, Paradeise, er moet ook gekeken worden naar de geschiedenis, sociologie, juridische aspecten en de onderlinge afhankelijkheid van regels. Vgl. Kokkini-Iatridou.

70 Vgl. Tromm, 1990; Pieters, dertiende-land-stelsel.

71 Martin, p. 610-618. Steyger, 1992, p. 221. e.a.

72 Martin, p. 619-620.

73 Ministère du Travail, resp. p. 11 en p. 19-20.

regelgeving tot stand kan komen (hoofdstuk 2). Hierbij wordt onder andere de juridische structuur, reikwijdte en werking van cao's in het algemeen en het wettelijk kader van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland, Frankrijk en Duitsland onder de loep genomen. Met deze algemene beschrijving als uitgangspunt worden in het derde hoofdstuk de arbeidsvoorwaardenvorming en de overeengekomen arbeidsvoorwaarden in het wegvervoer in de betrokken landen geanalyseerd. Hierbij worden de in de bedrijfstak afgesloten cao's en, indien van belang, het wettelijke kader daarvoor besproken. Omdat het in dit onderzoek gaat om algemene of collectieve regelingen van de wetgever dan wel van sociale partners wordt de individuele arbeidsvoorwaardenvorming buiten beschouwing gelaten. In de bespreking worden de ontwikkelingen in regelgeving en situaties in de lidstaten van de laatste jaren meegenomen. Hierdoor wordt een basis gelegd voor de behandeling van bestaande en (eventueel) nog te ontwikkelen communautaire sociale regelgeving. In aansluiting hierop wordt bekeken welke ontwikkeling op sociaal niveau de interne markt tot nog toe gevolgd heeft in het algemeen (althans het verdragsrechtelijk kader, hoofdstuk 4) en in het wegvervoer in het bijzonder (hoofdstuk 5). Deze vier hoofdstukken geven samen een beeld van de sociale ontwikkelingen op nationaal niveau (voor de betrokken landen) en op Europees niveau in het algemeen en nader toegespitst op het goederenwegvervoer. In hoofdstuk 6 worden de structuren van de Gemeenschap en de mogelijkheden voor communautaire dan wel transnationale regulering van arbeidsvoorwaarden en de rol van de Europese sociale partners hierin onder de loep genomen; eerst in algemene zin (hoofdstuk 6a), vervolgens in contractuele (hoofdstuk 6b) en ten slotte in wetgevende zin (hoofdstuk 6c). Waar mogelijk zal de behandeling worden toegespitst op de situatie in het wegvervoer. Nagegaan zal onder andere worden welke partijen een rol spelen, aan welke voorwaarden zij moeten voldoen, op welk niveau onderhandeld moet en kan worden, hoe de eventuele overeenkomsten uitgevoerd kunnen worden, welke drempels door de nieuwe regelgeving opgeworpen worden. Aan de verschillende struikelblokken en onduidelijkheden zal aandacht worden geschonken met het oog op de vaststelling van de (realiteits)waarde en de betekenis van een communautaire dan wel transnationale collectieve overeenkomst maar ook van communautaire wetgeving voor het wegvervoer.

Ten slotte zal in hoofdstuk 7 bekeken worden of gegeven de nationale overeenkomsten en verschillen en de communautaire structuren, mogelijkheden en beperkingen, op Europees niveau in wetgevende of contractuele zin de bestaande regelgeving ten aanzien van het wegvervoer veranderd, aangevuld of vervangen moet worden teneinde door middel van communautaire dan wel transnationale regelgeving een sociale dimensie in het wegvervoer op Europees niveau dichterbij te brengen. Daartoe wil ik aan het einde van dat hoofdstuk enige aanbevelingen doen.

Gegeven het feit dat alle lidstaten zich achter de resultaten van de top van Amsterdam hebben geschaard en het Verdrag van Amsterdam hebben ondertekend, en gelet op de doelstelling van dit onderzoek, te weten een blik werpen in de toekomst, is ervoor gekozen de artikelnummering te gebruiken, zoals die gehanteerd wordt in het door het Verdrag van Amsterdam te wijzigen Verdrag, tenzij anders aangegeven. Aan het eind van het boek is een transponeringstabel voor de gebruikte artikelen opgenomen.

Het onderzoek werd afgerond op 1 januari 1998.

DEEL 1

NATIONALE NORMSTELLING

Hoofdstuk 2

Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming naar Nederlands, Frans en Duits recht

2.1. INLEIDING

Om de realiteitswaarde en betekenis van een communautaire dan wel transnationale collectieve overeenkomst voor het wegvervoer vast te kunnen stellen, moet onderzocht worden onder welke (juridische) voorwaarden zo'n cao tot stand kan komen. Gezien de verwevenheid van een dergelijke cao met nationale regelgeving en omdat nationale cao's vooralsnog het enige aanknopingspunt vormen voor communautaire dan wel transnationale cao's, gezien de afwezigheid van communautaire wetgeving ten aanzien van de werking van cao's tussen Europese sociale partners, moeten de voorwaarden, regels en wetgeving waaronder nationale cao's totstandkomen en hun werking onderzocht en uitgediept worden.

2.2. DE PARTIJEN DIE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENVORMING BETROKKEN ZIJN

2.2.1. Werknemers en werkgevers

2.2.1.1. Juridische voorwaarden

Aan werknemerszijde treden in beginsel de vakbonden op als cao-partij.[1] Aan een Nederlandse vakbond wordt de eis gesteld dat zij volledig rechtsbevoegd is.[2] Duitse vakbonden moeten zowel bevoegd als bekwaam zijn. Het is niet de wetgever, maar de rechter die de eisen aan de bekwaamheid van werknemersorganisaties om cao's af te sluiten ('tariffähigkeit') bepaalt: zo moeten zij bijvoorbeeld vertegenwoordigd zijn in meerdere bedrijven dan wel vestigingen. Ook zijn er nog twee omstreden criteria; een bij de cao betrokken vakbond moet de wil hebben om collectieve actie te gebruiken om de activiteiten van de organisaties te beïnvloeden en moet de macht bezitten om druk te zetten op de tegenpartij.[3] Er wordt nu soepeler omgegaan met

---

1 § 2.1 TVG. Art. 1 Wcao. Art. L 132-2 CdT. Voor een Franse ondernemingscao; art. L 132-20-4 CdT.

2 Art. 1 Wcao.

3 Zöllner/Loritz, p. 34: de collectieve onderhandelingen zouden ondermijnd worden wanneer organisaties zonder macht hieraan deelnemen. De criteria om aan deze eis te voldoen zijn niet omschreven en afhankelijk van vele factoren, zoals het aantal leden, hun beroep en hiërarchische positie, financiën.

deze criteria.[4] De Duitse vakbonden zijn in principe georganiseerd per bedrijfstak en niet per beroep of activiteit.[5] Verder zijn de werknemers, in tegenstelling tot in Frankrijk, verenigd in één vakbond ondanks ideologische en politieke verschillen.[6] In Duitsland zijn de vakbonden, zowel ten aanzien van de private als de publieke sector, lid van de DGB, wat een grote centralisatie etaleert.[7] Daarnaast verenigt de DGB de 'white-collar employees'. De Duitse vakbonden zijn alle georganiseerd op nationaal niveau, met afdelingen op regionaal en lokaal niveau.[8] In Frankrijk kan een vakbond enkel optreden als cao-partij wanneer zij op nationaal niveau als 'representatief' erkend wordt, dan wel wanneer de bond aangesloten is bij een op nationaal niveau representatieve vakbond of wanneer de vakbond representativiteit in het beroeps- of territoriale toepassingsgebied van een cao kan bewijzen.[9] Representativiteit wordt bepaald aan de hand van de volgende criteria; 'les effectifs,[10] l'indépendance,[11] les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat,[12] l'attitude patriotique pendant l'occupation'.[13] Op nationaal niveau worden 5 Franse confederaties als representatief erkend, namelijk CGT, CFDT, CGT-FO, CGC, CFTC.[14]

---

4 AP nr. 15 met betrekking tot § 2 TVG. BverfG 6 mei 1964, een organisatie mag in haar statuten het stakingswapen afwijzen, Jacobs, 1993, p. 85. Weiss, 1987, p. 123-124; Zöllner, p. 305-307; Hanau/Adomeit, p. 51.

5 Commission, Social Europe nr. 5/93, Weiss, p. 50.

6 Commission, Social Europe nr. 5/93, Weiss, p. 50; Buschmann, p. 28. Vgl. Caire, p. 50.

7 Caire, p. 47: opgericht in 1949, bijna 8 miljoen leden, hergroepeert daarmee 80 % van de georganiseerden. Weiss, 1993, p. 10 en 1987, p. 120; Buschmann, p. 28: de grootste bond in de publieke sector is de ÖTV, de vakbond voor openbare diensten, transport en verkeer, met 2,1 miljoen leden (heeft ook leden in de private sector, zie hoofdstuk 3), in de private sector de Metaalbond met 3,6 miljoen leden. Deze laatste is de machtigste bond van Europa; Caire, p. 48: Duitse vakbonden zijn erg gecentraliseerd: IG Metall en ÖTV alleen al vormen 48% van de DGB.

8 Weiss, 1993, p. 8.

9 Art. L 132-2 CdT.

10 Een gebrek hieraan kan gecompenseerd worden door een 'dynamisme syffisants' (Soc. 8 november 1988, JCP 88, éd. E, II, 15356, p. 808, n. 5; Cah. soc. 1988, A24). Het belang van dit criterium moet gerelateerd worden aan het aantal niet-georganiseerden (Cons. d'Etat, 22 juni 1951, Droit Social, 1951, 472) en de leden van de rivaliserende organisaties (Soc. 10 februari 1977: Bull. V, n. 105, p. 82).

11 De onafhankelijkheid komt in het geding als b.v. alle leden behoren tot een afdeling van een personeelschef (Soc. 26 februari 1975, Bull. V, n. 102, p. 93) en hij een bedrag van de werkgever ontvangt (Soc. 4 februari 1976, Bull. V, n. 73, p. 59) of vijandig staat tegenover andere vakbonden (Soc. 11 januari 1979: D. 1979, IR 326).

12 Wanneer een vakbond hier niet zelf over beschikt, moet minstens de organisatie waartoe deze behoort erover beschikken zodat deze raad kan geven (V. Soc. 12.6 en 13 juli 1980: JCP 80, éd. CI, I, 9082, p. 271, n. 1).

13 Art. L 133-2 CdT.

14 CFDT, p. 30: op grond van art. L 132-2, 133-2 CdT en een arrest van 31 maart 1966. Volgens Jacobs is dit niet volgens de werkelijkheid voor wat betreft FO, CFTC en CGC omdat deze in sommige bedrijfstakken, regio's en ondernemingen nauwelijks leden zouden hebben: de overheid heeft echter de andere twee bonden nooit een monopoliepositie willen toekennen, 1986, p. 115.

In Frankrijk lijken de vakbonden een sterke positie te hebben omdat elke representatieve vakbond een vakbondssectie/vertegenwoordiger mag installeren in een bedrijf en de Code de Travail (CdT) voorziet in garanties voor deze secties.[15] Deze vakbondsvertegenwoordigers kunnen deel uitmaken van een ondernemingscomité (CE) of de functie van personeelsvertegenwoordiger (DP) uitoefenen,[16] welke geïnformeerd en om advies gevraagd dienen te worden over uiteenlopende onderwerpen. De vakbondsvertegenwoordiging in bedrijven wordt echter bemoeilijkt doordat vakbonden niet intensief samenwerken als gevolg van grote ideële verschillen en door de lage organisatiegraad van de Franse vakbeweging.[17]

In de betrokken landen worden aan werkgeverszijde als eventuele partij bij collectieve onderhandelingen onderscheiden: een (of meer) werkgeversorganisatie(s) maar ook individuele werkgevers.[18] Ook een Nederlandse werkgeversorganisatie moet volledig rechtsbevoegd zijn.[19] In tegenstelling tot de vakbonden, hoeven de Franse werkgeversorganisaties niet te voldoen aan het representativiteitsvereiste, tenzij onderhandeld wordt over cao's die algemeen verbindend verklaard kunnen worden.[20] Zij moeten bevoegd zijn om voor hun leden te onderhandelen en cao's af te sluiten.[21] De Duitse werkgevers(organisaties) worden in beginsel bekwaam geacht om te onderhandelen en cao's af te sluiten; zij kunnen hier geen afstand van doen.[22] Zij zijn verder niet per se per bedrijfstak georganiseerd maar hebben voor de onderhandelingen hun krachten per bedrijfstak gebundeld.[23] In Nederland zijn de werkgevers over het algemeen wel per bedrijfstak verenigd.[24]

In de betrokken landen dienen dus zowel werkgevers- als werknemersorganisaties (dan wel hun vertegenwoordigers) uitdrukkelijk bevoegd te zijn tot het sluiten van cao's, door dit bijvoorbeeld op te nemen in de statuten.[25] Verder bepaalt de Duitse Tarifvertragsgesetz (TVG) uitdrukkelijk dat ook overkoepelende organisaties namens hun leden cao's kunnen afsluiten. Zij dienen hiertoe een volmacht te hebben of op grond van de statuten bevoegd te zijn.[26] In Frankrijk kunnen overkoepelende organisaties dat ook, in Nederland niet.[27] De Duitse rechter heeft verder eisen

15 Art. L 412-1 tot 21 CdT.
16 Een CE wordt in elk bedrijf of vestiging met minstens 50 werknemers ingesteld, art. 8 CCNA, L 431-1 tot 439-5 CdT, een DP in elk bedrijf of vestiging met meer dan 10 werknemers, art. 7 CCNA, L 421.1-426.1 CdT.
17 Van Peijpe, p. 81: de laagste in Europa. Slechts 5% van alle 'ouvriers' is georganiseerd.
18 Art. 1 Wcao. Art. L 132-2 CdT (of iedere andere groep van werkgevers). § 2 TVG.
19 Art. 1 Wcao.
20 Art. L 132-2 en 133-1 CdT. Zie verder par. 2.8.
21 CFDT, p. 30. Art. L 132-2 en 132-3 CdT.
22 Däubler, 1995, p. 132: dit automatisme geldt niet voor de werknemerspartij.
23 Weiss, 1993, p. 8.
24 Zoals het wegvervoer. Caire, p. 57.
25 Art. 2 Wcao, § 2 TVG ('tarifzuständig'), art. L 132-3 CdT: ook speciale besluiten van de organisatie ofwel geschreven mandaten zijn mogelijk.
26 § 2.2 en 2.3 TVG. B.v. door de DGB of de BDA. Weiss, 1987, p. 120. Jacobs, 1993, p. 143. Buschmann, p. 28: in de praktijk onderhandelen echter de bonden en geven de overkoepelende organisaties aanbevelingen, net als in Nederland.
27 B.v. de FNV. In Frankrijk bestaan aan de werkgeverskant ook federaties van transportondernemingen die onderhandelen namens hun leden (UFT).

vastgelegd ten aanzien van zowel werkgevers- als werknemersorganisaties die als cao-partij willen optreden:[28] onder andere moeten de voorwaarden voor 'Koalition' vervuld zijn, moet de organisatie opgericht zijn voor onbepaalde tijd en continuïteit kunnen waarborgen, moet er een garantie zijn dat de organisatie verantwoordelijk en aansprakelijk zal blijven voor de uitvoering van de cao, dat de organisatie de arbeidsvoorwaarden zal handhaven en garanderen, zij moet onafhankelijk van staat, politieke partijen en werkgevers kunnen onderhandelen en organisaties moeten een democratische structuur hebben.[29]

2.2.1.2. Verplichtingen

De Duitse en Nederlandse cao-partijen moeten zorgen respectievelijk bevorderen dat haar leden de cao nakomen.[30] In Frankrijk zijn de cao-partijen slechts verplicht om niets te doen wat loyale uitvoering van de cao in de weg kan staan; zij hoeven slechts uitvoering te garanderen binnen de door de cao bepaalde grenzen.[31] Cao-partijen kunnen speciale voorwaarden overeenkomen voor de uitoefening van bedrijfsacties, maar deze mogen niet zover gaan dat ze de uitoefening ervan onmogelijk maken.[32] Ten aanzien van niet door de cao geregelde onderwerpen kunnen partijen altijd bedrijfsactie ondernemen. In Frankrijk is het stakingsrecht een individueel recht.

Elke representatieve Franse vakbond, werkgeversorganisatie of individuele werkgever die geen cao-partij is, kan in principe op elk moment tot de cao toetreden.[33] Toetreding tot een cao-partij heeft in principe als gevolg dat alle verplichtingen die voortvloeien uit de cao, van toepassing zijn.[34] Dit wordt eveneens in Nederland expliciet bepaald.[35]

---

28 Uitgaande van de vrijheid van vereniging: § 9.3 GG.

29 Jacobs, 1993, p. 151. Zöllner/Loritz, p. 340. Däubler, 1995, p. 131.

30 In Nederland voorzover de goede trouw dit meebrengt. Een vereniging staat in voor haar leden voorzover dat in de cao bepaald is: art. 8 Wcao. § 2.4 TVG.

31 Art. L 135-3 CdT. Despax/Rojot, p. 257: dit betekent niet, zoals de Duitse en Nederlandse vredesplicht aangeeft, dat niet gestaakt mag worden tijdens de duur van een cao (zie par. 2.4.1.2), maar dat, tenzij dit in de cao overeengekomen wordt, de partijen niet verplicht zijn om op te treden tegenover leden die hun taken niet uitvoeren.

32 Vakbonden hebben immers een wettelijk stakingsrecht. Art. L 132-4 CdT.

33 Art. L 132-9 CdT. Wanneer het gaat om een bedrijfstak- of (inter)professionele cao, krijgen die partijen dezelfde rechten en plichten als de cao-partijen (art. L 132-15 CdT). De nieuwe en de cao-partijen moeten echter een collectief akkoord sluiten wanneer de toetreding ten doel heeft dat de werkingssfeer van deze cao's groter wordt (art. L 132-16 CdT). Wanneer een werkgever wil toetreden tot zo'n cao met een ander toepassingsgebied, moet hij toestemming krijgen van de representatieve vakbonden in de onderneming (art. L 132-25 CdT).

34 Art. 135-1 CdT. Toetredingen moeten aan de oorspronkelijke partijen gemeld worden en worden gedeponeerd bij de minister van Arbeid en het arbeidsgerecht; art. L 132-9 CdT.

35 Art. 9, eerste lid, Wcao. Ook bij overgang van ondernemingen blijft in principe de gebondenheid aan de cao van het overgenomen bedrijf bestaan; art. 14a Wcao.

2.2.1.3. Recht op onderhandelen

De vraag is of cao-partijen die voldoen aan de hiervoor genoemde eisen het recht hebben om deel te nemen aan de onderhandelingen. In Nederland mag in beginsel iedereen aan de onderhandelingen deelnemen, tenzij andere onderhandelaars hiertegen bezwaar hebben.[36] Er bestaat echter in principe noch in Nederland noch in Duitsland een recht op deelname aan collectieve onderhandelingen.[37] In Nederland kunnen personen of verenigingen die uitgesloten worden van de onderhandelingen, desalniettemin proberen om deelname af te dwingen door middel van overreding, staking[38] of via de rechter. In Duitsland is dit laatste niet mogelijk.[39]

De Franse sociale partners hebben niet alleen recht op[40] maar in een aantal gevallen zelfs een plicht tot het voeren van onderhandelingen. De reeds aan een bedrijfstak- of professionele cao gebonden vakbonden en werkgeversorganisaties zijn verplicht ieder jaar te onderhandelen over de lonen. Minstens iedere vijf jaar moet onderzocht worden of de classificaties herzien moeten worden.[41] Bij de loononderhandelingen moeten de partijen onder andere de economische ontwikkeling en de werkgelegenheid in de sector onderzoeken, evenals de ontwikkeling van de gemiddelde lonen per beroepsgroep en per geslacht en eventueel de minimumlonen voor categorieën werknemers. In bedrijven waar een ondernemingscao is afgesloten en één of meer representatieve vakbondssecties bestaan, is de werkgever niet alleen verplicht minimaal eens per jaar over lonen, maar ook over de organisatie en duur van arbeidstijd te onderhandelen.[42] Ook bij deze onderhandelingen wordt een aantal onderwerpen voorgeschreven die aan een onderzoek door partijen onderworpen moeten worden. De onderhandelingen op ondernemingsniveau kunnen ook plaatsvinden op het niveau van vestigingen.[43] De werkgever moet het initiatief tot onderhandelen nemen. Wanneer een cao opgezegd wordt, moet hij binnen drie

---

36 Schutte, p. 17.

37 In Duitsland is deze in beginsel door het BAG afgewezen, maar in de literatuur vaak aangenomen; Zöllner/Loritz, p. 333.

38 van den Berg/Fortuyn/Jaspers, p. 142-143.

39 Jacobs, 1986, p. 365: dit werd al in 1963 door het BAG afgewezen, 2 augustus 1963 AP nr.5 zu art 9 GG; 14 juli 1981, 19 juni 1984, 14 februari 1989.

40 Art. L 131-1 CdT.

41 CFDT, p. 32: verder moet ieder jaar onderhandeld worden over ‘recours aux contrats en alternance et d’apprentisage’ (art. 63-1 de la loi quinquennale, J.O. van 21 december 1993) en iedere 3 jaar over de arbeidsduur (accord interprofessionel du 31 oktober 1995, par. 1.3.2., AJ no 116, p. 19) en iedere 5 jaar over de beroepsopleiding (art. L 932-2).

42 M.n. over de uitvoering van tijdelijke arbeid op verzoek van de werknemer. Start de werkgever de onderhandelingen niet binnen 12 maanden na de laatste onderhandelingen, dan kan een representatieve organisatie hem verplichten de partijen binnen 15 dagen bijeen te roepen. De weigering is een overtreding; art. L 153-2 CdT. De werkgever moet binnen een week het verzoek meedelen aan de andere representatieve organisaties, artt. 132-27 en 28 CdT. CFDT, p. 37: de werkgever mag van deze onderhandelingen geen enkele personeelsgroep of vestiging uitzonderen ‘en raison d’une situation objectivement particuliere’, Cass.crim. 28 maart 1995. Vaker onderhandelen mag ook; art. L 132-22 CdT.

43 Art. L 132-27 CdT.

maanden initiatief nemen.[44] Verder moet onderhandeld worden over de aanpassing van (bedrijfstak- of (inter)professionele) cao-bepalingen die onvoordeliger zijn voor werknemers dan een later afgesloten cao met een grotere werkingssfeer,[45] en over ondernemingscao's die aangepast moeten worden aan later afgesloten bedrijfstak-cao's.[46]

Van belang is dat de verplichting in beginsel alleen geldt ten aanzien van reeds gebonden cao-partijen. Bovendien worden de cao-partijen niet gesanctioneerd als ze weigeren de onderhandelingen te starten voor een bedrijfstak- of (inter)professionele cao. Weigering tot onderhandelen over een ondernemingscao's kan wel civiel- en strafrechtelijk gesanctioneerd worden.[47] Verder vereist de onderhandelingsplicht niet dat partijen tot een cao komen. De werkgever is wel verplicht tot het bijeenroepen van een vergadering en hij moet de vakbonden voorzien van noodzakelijke informatie.[48] Welke informatie gegeven moet worden, is echter niet wettelijk omschreven. In beginsel bestaat in Nederland en Duitsland geen onderhandelingsplicht. Wel kunnen 'onderhandelingen in een stadium zijn dat het afbreken ervan als onrechtmatig moet worden beschouwd'.[49]

2.2.2. De overheid

De Nederlandse, Duitse en Franse overheid hebben alledrie wettelijke grenzen aangegeven waarbinnen de cao-partijen kunnen onderhandelen. Zo zijn (over het algemeen minimum)bepalingen vastgesteld, die door de sociale partners geconcretiseerd kunnen worden tijdens de onderhandelingen. Hierbij moet gedacht worden aan wetgeving met betrekking tot de arbeidstijd, nachtarbeid, overwerk, jaarlijkse vakantie, ontslag et cetera. Verder speelt de overheid een grote rol in het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen.[50] In Frankrijk en Nederland stelt de overheid minimumlonen vast; in Duitsland wordt dit echter overgelaten aan de sociale partners. Op deze laatste twee onderwerpen wordt later nog teruggekomen. De Nederlandse overheid kan, in geval van noodsituaties, algemene regels stellen over lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Dit is echter sinds jaar en dag niet meer voorgekomen. Desondanks is men bijvoorbeeld in Frankrijk van mening dat de

---

44 Op aanvraag van een betrokken partij wanneer een cao opgezegd wordt door alle werkgevers of door alle werknemers; op aanvraag van representatieve bonden in geval van een bedrijfstak- of interprofessionele cao die door één cao-partij opgezegd wordt; art. L 132-8 CdT. In geval van fusie, cessie, splitsing of verandering van activiteiten geldt hetzelfde.

45 Art. L 132-13 CdT.

46 Art. L 132-23 CdT.

47 Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 807-808.

48 Art. L 132-12, 27 en 28 CdT. Despax/Rojot, p. 244 en 275: de Minister wordt ingelicht wanneer geen overeenkomst bereikt wordt; art. L 132-29 CdT.

49 Schutte, p. 9: HR 18 juni 1982, NJ 1983, 732; Verder spelen de redelijkheid en billijkheid een rol. Jacobs, 1986, p. 365: de Duitse rechter wees een onderhandelingsplicht af.

50 Zie par. 2.8. Lyon-Caen/Pélissier/Supiot menen dat de overheid niet zo'n grote rol speelt, p. 37.

Nederlandse overheid een belangrijke rol speelt bij de collectieve onderhandelingen, omdat zij de sociale partners vaak laat weten dat zij van zins is over een bepaald onderwerp wettelijke regels uit te vaardigen, waardoor zij de sociale partners stimuleert tot het overeenkomen van eigen maatregelen, om strengere wetgeving te voorkomen.[51] In Frankrijk speelt de overheid op directe wijze een grotere rol; ze kan als bemiddelaar optreden tijdens de collectieve onderhandelingen.[52] Deze rol blijft in de praktijk niet beperkt tot conflictsituaties, in welke gevallen de overheid soms verplicht is om tot wetgevende maatregelen over te gaan, om een impasse te doorbreken of uiteindelijk toch een bepaalde regeling tot stand te brengen. De overheid wordt steeds vaker direct betrokken bij de onderhandelingen.[53] Verder stelt de CdT relatief meer eisen aan de inhoud van cao's en bevat bepalingen die in andere landen door middel van cao's geregeld worden.[54] Duitse cao-partijen zijn in principe vrij in hun handelen. De Duitse rechter heeft bepaald dat de overheid/de wetgever een 'Kernbereich' van de sociale partners moet respecteren, maar ook dat er beperkingen aan die autonomie gesteld kunnen worden.[55] Deze situatie komt onder meer voort uit de slechte ervaringen met een allesoverheersende overheid tijdens het nazi-regime. De overheid speelt verder een beperkte rol in de collectieve onderhandelingen omdat in bijna elke bedrijfstak bemiddelingsovereenkomsten afgesloten worden tussen cao-partijen met daarin een formele conflictregelingsprocedure.[56]

2.3. STRUCTUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENVORMING

2.3.1. Algemeen

De Nederlandse wettelijke regeling voor cao's, de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, de Wcao van 1927, verstaat onder een cao 'overeenkomst aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer rechtsbevoegdheid bezittende verenigingen van werkgevers enerzijds, en een of meer volledige rechtsbevoegdheid bezittende verenigingen van arbeiders anderzijds, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen'.[57] Het aantal cao's en de onder de werkingssfeer daarvan vallende werkne-

51 Vgl. Wierink, 1997, p. 15-16: hierbij refereert zij aan de aanvullende pensioenen en de nota Flexibiliteit en Zekerheid die uit dit gedrag van de overheid zouden zijn voortgevloeid.

52 Tillhet-Pretnar, p. 323-325.

53 Zie hoofdstuk 3 over de rol van de overheid in het wegvervoer.

54 Despax/Rojot, p. 248.

55 BVerfG 26 mei 1970, BVerfG 28, nr. 24. Anders, Däubler, 1995, p. 147: alle verhoudingen tussen arbeid en kapitaal zijn in grote mate wettelijk of op een andere wijze staatsrechtelijk geregeld, waarbij aan cao-partijen echter weinig ruimte gelaten wordt.

56 Zie hierover verder par. 2.4.1.4.

57 Wet van 24 december 1927, Stb. 415. Zij kan ook aannemingen van werk en overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten betreffen. De Wcao-bepalingen over arbeidsovereenkomsten, werkgevers en arbeiders, worden overeenkomstig toegepast; art.

mers, is sterk toegenomen. In 1911 waren er 80 tot 90 cao's van kracht welke betrekking hadden op ongeveer 1100 ondernemingen en 23.000 werknemers. Nu zijn er ongeveer 900 tot 1000 cao's, waaronder zo'n 3 miljoen werknemers, ongeveer 75% van de afhankelijke beroepsbevolking valt.[58]

In Duitsland speelt de Grondwet, GG, een grote rol.[59] Voor het arbeidsrecht is met name § 9.3 GG met betrekking tot de vakverenigingsvrijheid, van belang. Doordat de arbeidsrechtelijke bepalingen verspreid zijn over zeer veel specifieke wetten, is de structuur niet eenvoudig te doorzien. De Duitse federale structuur staat een vrij homogeen arbeidsrecht in de Länder echter niet in de weg, doordat de wetgeving van de deelstaten in principe niet in strijd mag zijn met de arbeidsrechtelijke wetgeving van de federale wetgever. Het Duitse arbeidsrecht ontplooide zich in de Weimar-republiek. In 1918 werd de cao juridisch erkend door de 'Tarifsvertragsverordnung'. Deze werd echter door de nationaal socialisten afgeschaft en vervangen door 'Tarifordnungen', die opgelegd werden door de Rijksgemachtigde van de Arbeid.[60] In 1948 werd de nog uit de tijd van de nationaal socialisten stammende loonstop opgeheven en in 1949 werd voor West-Duitsland het TVG, afgekondigd, welke met de stichting van de BRD als nationale wet werd overgenomen.[61] Volgens het TVG regelt de cao 'die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den AbschluB und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtige Fragen ordnen können'.[62] Momenteel zijn er ongeveer 35.000 cao's van kracht, welke betrekking hebben op ongeveer 90% van de werknemers.[63]

In het Franse arbeidsrecht lijkt de rol van de overheid groter te zijn dan in de voornoemde landen; niet alleen als wetgever maar ook ten aanzien van de collectieve onderhandelingen. Hierop wordt later teruggekomen. De Franse cao-wetgeving is aanzienlijk uitgebreider dan de Nederlandse en Duitse.[64] In de wet van 23 maart 1919 werden cao's nog beschouwd als andere contracten. Bepaald werd ook dat met cao's strijdige iao-bepalingen vervangen werden door cao-bepalingen.[65] De wet van

---

1, eerste en tweede lid, Wcao.

58 Bakels/Asscher-Vonk, p. 162; Schutte, p. 5; Jacobs/Heerma van Voss, p. 184. DCA telde er 971 in 1987, DCA-bevindingen 1987, p. 12.

59 Commission, Social Europe nr. 5/93, Weiss, p.54-55.

60 Hiermee was de autonomie van de sociale partners opgeheven.

61 Kittner, 1989, p. 1059. TVG werd op 25 augustus 1969 opnieuw vastgesteld, BGB1. I S. 1323, met normen voor het gebied van de voormalige DDR, BGB1. II S.889. Momenteel volgt de voormalige DDR in principe het West-Duitse cao-beleid; Däubler, 1995, p. 128; Zöllner/Loritz, p. 327.

62 § 1.1 TVG.

63 Cijfers van 1992. Dat wil zeggen ongeveer 7 miljoen werknemers en voor 18,4 miljoen werknemers werd dit overeengekomen in hun arbeidsverhouding. Waaronder 8.800 bedrijfstakcao's; Zöllner/Loritz, p. 329.

64 Art. L 131-1 tot 137-1 CdT omvatten in totaal 64 artikelen. De Duitse cao-wetgeving omvat 13 artikelen (incl. de regeling over de algemeenverbindendverklaring) en de Nederlandse 27 artikelen, met daarnaast nog een specifieke wet over de algemeenverbindendverklaring.

65 Tillhet-Pretnar, p. 328; Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 755.

24 juni 1936 legde de rol van representatieve vakbonden en de mogelijkheid van algemeenverbindendverklaring vast. In de wet van 23 december 1946 werd de rol van de overheid in de collectieve onderhandelingen vergroot. Aan de inhoud van cao's werden allerlei wettelijke eisen gesteld. Lonen mochten niet meer bepaald worden in cao's. Er konden enkel nog nationale bedrijfstakcao's afgesloten worden waarvoor toestemming van de overheid vereist was.[66] Met de wet van 11 februari 1950 werd teruggekeerd naar de vrijheid van onderhandelingen. De algemeenverbindendverklaring door de overheid werd instandgehouden. Deze wet, gewijzigd door de wet van 13 juli 1971, en de wet van 13 november 1982, vormt de basis van het huidige Franse systeem van collectieve onderhandelingen,[67] en ligt ten grondslag aan de arbeidswetgeving, de CdT. Deze titel bevat de wettelijke regelingen voor de 'détermination des relations collectives entre employeurs et salariés; il définit les règles suivent lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales'.[68] De wet van 1982 voerde een onderhandelingsplicht in.[69] In de Franse arbeidswetgeving wordt een onderscheid gemaakt tussen een collectieve overeenkomst en een collectief akkoord. Een cao omvat het geheel van onderwerpen dat betrekking heeft op de (collectieve) arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers, dat wil zeggen het geheel van werk- en arbeidsvoorwaarden en de sociale garanties voor alle bij de cao betrokken beroepscategorieën.[70] Een caa behandelt één of meerdere specifieke onderwerpen uit dit geheel. Voor de wet zijn cao en caa gelijk.[71] Sinds 1982 bestaat er nog een ander onderscheid, namelijk tussen 'gewone' cao's en cao's die algemeen verbindend verklaard kunnen worden.[72]

De collectieve arbeidsvoorwaardenvorming vindt in Duitsland behalve tussen werkgevers en vakbonden (cao's) en werknemers (iao's), nog op een ander niveau plaats. In het 'Betriebsverfassungsgesetz', BVG,[73] werd de mogelijkheid opgenomen om arbeidsvoorwaarden vast te stellen in een tussen een ondernemingsraad en een werkgever gesloten overeenkomst: een 'Betriebsvereinbarung'. Deze overeenkomsten werken, net als cao's, rechtstreeks en dwingend door in de iao.[74] In tegenstelling tot cao's geldt de Betriebsvereinbarung in principe ten aanzien van het gehele personeel. Arbeidsvergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden die door een cao reeds bepaald werden of gewoonlijk bepaald worden, mogen in beginsel niet meer door een

66 Tilhett-Pretnar, p. 328.
67 Despax/Rojot, 1987, p. 244-245.
68 Art. L 131-1 CdT.
69 Zie over de inhoud hiervan par. 2.2.1.3.
70 Art. L 131-1 CdT.
71 'La convention collective' en 'l'accord collectif'. Hierna wordt enkel gesproken over 'cao' en 'akkoorden'. Art. L 132-1 CdT. Despax/Rojot, p. 250.
72 Zie hierover verder par. 2.8.
73 van 11 oktober 1952, in de vorm van 23 december 1988 (BGBI.1989 IS.1, ber.S.902, laatstelijk gewijzigd door de wet van 28 oktober 1994 (BGB1. I S 3210).
74 Buschmann, p. 36: maar een OR kan geen staking organiseren. Vakbonden kunnen dat wel en hebben dus meer wapens in handen.

Betriebsvereinbarung geregeld worden (tenzij de cao dit uitdrukkelijk toelaat).[75] In de praktijk gebeurt dit echter toch vaak en wordt dit zelfs getolereerd door de vakbonden.[76] De relatief grote rol van Duitse werknemers wordt hiermee bevestigd.[77]

In Frankrijk mogen werkgevers onder bepaalde omstandigheden ook arbeidsakkoorden afsluiten met de gekozen vertegenwoordigers van werknemers in een onderneming, Comité d'entreprise, CE, en Délégue personnel, DP.[78] Deze comités kunnen uit vakbondsvertegenwoordigers bestaan.[79] Bovendien staan het akkoord van 31 oktober 1995 en de wet van 12 november 1996, onder bepaalde voorwaarden, de onderhandelingen toe (in bedrijven zonder vakbondsvertegenwoordiger) met een door een vakbond gemandateerde werknemer. Ze mogen geen onderwerpen regelen die voorbehouden zijn aan bedrijfstakcao's. Deze mogelijkheid kan bovendien slechts ingesteld worden door bedrijfstakcao's. Bestaat die niet, dan kunnen ze niet direct toegepast worden in de bedrijven. De overeenkomst moet, behalve de bescherming van gemandateerde werknemers, ook de drempel bepalen en de voorwaarden waarop de ondernemingen deze grondslag kunnen gebruiken. Onderhandelingen met gekozenen mogen enkel gebieden omvatten waarin een collectief akkoord noodzakelijk is, de onderhandelingen met gemandateerde werknemers mogen alle onderwerpen omvatten.[80]

De Nederlandse collectieve arbeidsvoorwaardenvorming geschiedt met name door de vakbonden. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat instemming van de OR niet vereist is voorzover het betrokken onderwerp reeds inhoudelijk geregeld zijn in een cao. Verder bepalen de cao-partners of de OR verdere bevoegdheden dan in de WOR genoemd toegekend worden.[81]

De verschillende wijzen van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming, die in sommige andere lidstaten ook (in beperktere mate) bestaan, kunnen wrijvingen veroorzaken tussen de verschillende partijen. Omdat de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer zich voornamelijk afspeelt op bedrijfstakniveau, wordt niet verder ingegaan op de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden neer te leggen in een overeenkomst tussen een werkgever en een OR.

2.3.2. Niveaus van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming

75 § 77.3 BVG. Zo'n sterke afbakening is er in Frankrijk niet.
76 Weiss, 1993, p. 12-13. Buschmann, p. 32: OR en vakbond zijn juridisch gezien gescheiden maar werken in de praktijk vaak samen; OR-leden zijn vaak ook lid van de vakbond.
77 Zij zijn b.v. ook vertegenwoordigd in toezichthoudende organen van grote bedrijven.
78 SEC(89) 926, 1989, p. 15. Een hiervoor gecreëerde paritaire bedrijfstakcommissie moet de akkoorden geldig verklaren. Art. L 421-1 e.v. CdT.
79 Art. L 412-1 CdT e.v.
80 CFDT, p. 36.
81 Resp. art. 27, derde lid, en 32 WOR; Schutte, p. 14.

In de betrokken landen kunnen in beginsel op verschillende niveaus cao's afgesloten worden: op nationaal, regionaal of lokaal niveau en afhankelijk van het aantal als cao-partij optredende werkgevers, op ondernemings- en bedrijfstakniveau.[82]

Verder is van groeps- of concerncao's sprake wanneer een groep van werkgevers of een concern met de vakbonden een cao afsluit, welke dan geldt voor alle werkgevers die tot de groep of het concern behoren. Sectorcao's gelden voor een bepaalde sector binnen een bedrijfstak. In Duitsland zijn meer verschillen tussen cao's te onderscheiden. Ten eerste kan op nationaal niveau een centrale overeenkomst vastgesteld worden welke bepaalde lijnen uitzet, Bundestarifvertrag. In de afzonderlijke deelstaten, Länder, en districten, Bezirken, worden verdere afspraken in regionale- en districtscao's gemaakt. Een ander onderscheid is dat naar werknemer: er worden voor 'Angestellten' vaak andere cao's vastgesteld dan voor 'Arbeitnehmer'.[83] Verder worden lonen en de indeling van werknemers in loongroepen meestal niet in dezelfde cao vastgesteld als die waarin de overige arbeidsvoorwaarden bepaald worden: in beginsel respectievelijk Lohn-/Gehaltstarifverträge en Manteltarifverträge genoemd.[84] De arbeidsvoorwaarden in de Manteltarifverträge worden voor een langere tijd bepaald; Lohntarifverträge worden in principe elk jaar afgesloten. Het voordeel van deze verdeling is dat bedrijfsacties zich kunnen richten tegen elk van die cao's afzonderlijk.[85] In Nederland worden de lonen en de arbeidsvoorwaarden in één cao bepaald; meestal voor de duur van één of meerdere jaren tegelijkertijd. In Frankrijk worden de looncomponenten over het algemeen in een 'avenant' of 'protocol' aan de cao gehecht. Verder kunnen in Duitsland ook nog cao's afgesloten worden die betrekking hebben op een aantal specifieke onderwerpen.[86] Deze zijn enigszins te vergelijken met de Franse 'accords professionnels en interprofessionnels',[87] in het vervolg '(inter)professionele cao's' genoemd. Dit zijn akkoorden gesloten over bepaalde algemenere onderwerpen zoals beroepsopleiding en zwangerschapsverlof. Deze cao's worden op nationaal niveau afgesloten en zijn van toepassing op alle werknemers die binnen de werkingssfeer van de cao vallen. Dit betreft dan veelal de gehele beroepsbevolking dan wel werknemers van enkele bedrijfstakken ('interprofessionel') dan wel bepaalde werknemers in een enkele bedrijfstak ('professionel'). De overheid laat een eerste regeling van een bepaald

82 In Duitsland resp. Firmen- en Verbandstarifverträge genoemd. In Frankrijk resp. Conventions et Accords Collectifs d'Entreprise en Conventions Collectives de Branches genoemd.

83 Ook kunnen cao's afgesloten worden voor een specifieke beroepsgroep. Met 'Arbeitnehmer' worden personen bedoeld die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst van iemand anders, afhankelijke arbeid verrichten. Zij zijn persoonlijk en economisch afhankelijk van de werkgever. 'Auszubildenden' zijn leerlingwerknemers die zowel Angestellte als Arbeitnehmer kunnen zijn.

84 Zöllner/Loritz, p. 333.

85 Zöllner/Loritz, p. 333: aan de andere kant is het nadeel dat verschillende cao's van toepassing kunnen zijn op een rechtsverhouding.

86 Däubler, 1995, p. 136. Ten slotte bestaan er cao's waarbij werkgever(s) zich aansluiten bij een bestaande cao; Anschlußtarifvertrag.

87 Art. L 132-11 tot 132-17 CdT. De bepalingen die gelden ten aanzien van bedrijfstakcao's zijn hierop van toepassing.

onderwerp soms over aan de sociale partners (in (inter)professionele cao's), alvorens hierover wetgeving vast te stellen.[88] Deze interprofessionele cao's zijn niet gebruikelijk in Duitsland en Nederland.[89] Ondernemingscao's kunnen bepalingen uit bedrijfstak- of (inter)professionele cao's van toepassing verklaren op de ondernemingen en kunnen nieuwe en voor de werknemers gunstiger bepalingen opnemen. Zij mogen ook in bepaalde gevallen inbreuk maken op wettelijke bepalingen wanneer deze dat toestaan (derogatoire bepalingen),[90] en op loonbepalingen van bedrijfstak- of (inter)professionele cao's.[91] Ondernemingscao's kunnen ook afgesloten worden op het niveau van een vestiging of een groep van vestigingen.[92]

In de drie landen zijn bedrijfstakcao's nog altijd van groter belang dan de ondernemingscao's daar zij meer werknemers betreffen.[93]

2.3.3. Hiërarchie

Algemene regel is dat de wet voorrang heeft op de cao en de cao op de iao. Wanneer dit anders is, wordt dit vermeld. Er mogen over het algemeen altijd gunstiger bepalingen opgenomen worden in de cao of iao. In Frankrijk en Duitsland is het gunstigheidsbeginsel zelfs uitdrukkelijk in de wet opgenomen.[94] Dat betekent dat de voor de werknemer meest gunstige bepaling voorrang heeft, zelfs als dat in een

---

88 De wetgever hoeft dan vaak enkel nog de tekst te bevestigen, Tillhet-Pretnar, p. 341; Despax/Rojot, p. 249; Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 37.

89 Wel is enige vergelijking mogelijk met Duitse cao's over specifieke onderwerpen. In Nederland worden op nationaal niveau ook algemene akkoorden gesloten (in de SER of SvA tussen werkgevers- en werknemerscentrales) maar die omvatten slechts aanbevelingen voor de partijen en hebben dus niet dezelfde werking als een cao. Wanneer een professionele cao hetzelfde (territoriale- en beroeps)toepassingsgebied heeft als een bedrijfstakcao, vormt ze een bijlage van de cao. Art. L 132-11 CdT.

90 Tillhet-Pretnar, p. 338: de materie van de derogatoire bepalingen wordt niet verder gespecificeerd in de wet. De CdT bepaalt wel dat cao-bepalingen nooit in strijd mogen zijn met wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de openbare orde; art. L 132-4, maar specificeert niet wat hieronder verstaan moet worden. Despax/Rojot, p. 274: vakbonden die de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigen en de cao niet ondertekend hebben, hebben in geval van derogatoire bepalingen het recht van verzet wanneer deze de lonen, organisatie en duur van het werk betreffen. CFDT, p. 13-14: de cao is nietig wanneer het verzet juridisch erkend wordt.

91 Art. L 132-24 en 26 CdT. De bepalingen mogen zelfs in bepaalde gevallen nadelig voor de werknemers zijn; Despax/Rojot, p. 274, de totale loonsverhoging in ondernemingscao's mag echter niet lager zijn dan die uit de bedrijfstak- en interprofessionele cao's en minima moeten gerespecteerd worden.

92 Art. L 132-19 CdT. Hierbij vult het lagere niveau het hogere niveau aan; Despax/Rojot, p. 273.

93 Bakels/Asscher-Vonk, p. 168: in Nederland werden in 1990 903 cao's ingediend bij de DCA, waarvan 199 bedrijfstak- en 704 ondernemingscao's. Onder de eerstgenoemde cao's vielen 2.200.000 werknemers, onder de tweede 600.000. Ondernemingscao's worden zelden vastgesteld in Duitsland; Commission, Social Europe nr. 4/92, Blanpain, p. 88.

94 § 4.3 TVG ('Günstigkeitsprinzip') en o.a. in art. L 132-4 en 132-23 CdT.

zogenaamd 'lagere' bron opgenomen is. Dat houdt in dat in zulke gevallen de cao ook voorrang heeft boven minder gunstige wettelijke bepalingen. De wetgever heeft echter niet verduidelijkt wanneer een bepaling gezien wordt als gunstiger voor de werknemer. In de literatuur en rechtspraak zijn wel criteria geformuleerd.[95] Verder moet rekening gehouden worden met de bewoordingen van de 'hogere' rechtsbron; het is mogelijk dat deze geen afwijking toelaat.[96]

Verder heeft in Nederland en Duitsland een ondernemingscao in principe voorrang boven een bedrijfstak-cao.[97] Dit volgt in Duitsland uit het 'Spezialitätsprinzip': de cao met het kleinste werkingsgebied heeft voorrang op een cao met een ruimere werkingssfeer.[98] Geeft dit beginsel geen oplossing dan heeft de cao die de meeste arbeidsverhoudingen omvat voorrang.[99] Franse bedrijfstak- en (inter)professionele cao's mogen geen voor werknemers onvoordeliger bepalingen bevatten dan die reeds van toepassing zijn op grond van een cao met een grotere territoriale of professionele werkingssfeer.[100] Wordt op een hoger niveau een cao afgesloten, dan moeten de partijen de ongunstiger bepalingen van de eerste (beperktere) cao aanpassen.[101]

2.4. ONDERSCHEID IN CAO-BEPALINGEN

2.4.1. Normatief, obligatoir, diagonaal

Een onderscheid in cao-bepalingen volgt uit de verschillende relaties die tussen cao-partijen kunnen bestaan. Een cao is een contract tussen cao-partijen en bindt tegelijkertijd de leden van de cao-partijen. De rechten en plichten tussen cao-partijen worden bepaald in de obligatoire cao-bepalingen. De normatieve bepalingen betreffen alle rechtsverhoudingen tussen de individuele leden van de partijen. In Nederland worden ook nog diagonale bepalingen onderscheiden. Deze scheppen eenzijdige verplichtingen tussen een individueel lid van de ene cao-partij tegenover de andere cao-partij of een derde.[102]

---

95 Vgl. Jacobs, 1986, p. 335-336. Tillhet-Pretnar, p. 314; Despax/Rojot, p. 246-247: de Franse rechtspraak heeft bepaald dat hiervoor juridische, objectieve, analytische criteria moeten gelden.

96 Jacobs/Heerma van Voss, p. 71.

97 Voor de duidelijkheid; het gaat hier om niet-algemeen verbindend verklaarde cao's.

98 Zöllner/Loritz, p. 379. Däubler, 1995, p. 257. Jacobs, 1988, p. 253. Dus een individuele regeling heeft altijd voorrang. BAG AP 5 en § 9 TVG. Großmann/Schneider, p. 277.

99 Däubler, 1995, p. 257.

100 Art. L 132-13 CdT.

101 Art. L 132-13 CdT. Dit geldt ook wanneer een bedrijfstak- of interprofessionele cao van toepassing wordt op een onderneming waar reeds een ondernemingscao van toepassing is; art. L 132-23 CdT.

102 B.v. bepalingen over een fonds. Jacobs gaat in detail in op deze verschillende begrippen, 1986, p. 243 e.v.

2.4.1.1. Normatieve bepalingen

2.4.1.1.1. Algemeen

In Nederland en Frankrijk beperkt het normatieve cao-gedeelte zich tot de individuele arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer. In Nederland worden normatieve cao-bepalingen in beginsel omschreven als de 'arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen'.[103] In Frankrijk wordt gesproken over 'l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales'. In Duitsland echter bepaalt het normatieve cao-deel niet alleen de inhoud, het afsluiten en de beëindiging van arbeidsverhoudingen (individuele normatieve bepalingen), maar regelt het ook 'betriebliche- en betriebsverfassungsrechtliche Fragen' (collectieve normatieve bepalingen). Deze laatste normen hebben betrekking op een deel of het totaal van het aantal werknemers en betreffen algemene kwesties over de bedrijfsorganisatie en werknemersvertegenwoordiging en -medezeggenschap.[104] Verder kunnen Duitse cao-partijen door normatieve bepalingen voorzien in gemeenschappelijke instituten dan wel sociale fondsen voor de verlening van specifieke diensten of uitkeringen.[105]

2.4.1.1.2. Werking

In de betrokken landen zijn de normatieve bepalingen juridisch bindend; zij werken in principe automatisch en dwingend door op een door een werkgever met een werknemer gesloten arbeidsovereenkomst die binnen het toepassingsgebied van de cao valt.[106] Dat wil zeggen dat iao-bepalingen die in strijd zijn met een (normatieve) cao-clausule, waardoor zij beiden gebonden worden, nietig zijn en in principe vervangen worden door de betrokken cao-bepaling. Iedere cao-partij kan in beginsel de nietigheid van zo'n bepaling inroepen.[107] In Duitsland en Frankrijk wordt expliciet bepaald dat afwijkende bepalingen enkel toelaatbaar zijn voorzover dat door de cao toegelaten wordt ofwel dat zij een regeling ten gunste van werknemers inhouden.[108] De Duitse en Franse cao-bepalingen maken dus niet automatisch deel uit van de iao, omdat gunstiger bepalingen in de iao niet vervangen worden.[109] In Nederland is dit enkel het geval als er geen sprake is van standaard- of maximumbepalingen. Verder wordt (in Nederland uitdrukkelijk in de wet) bepaald dat voorzover er over een onderwerp niets wordt bepaald in een iao, de betrokken cao-

---

103 Art. 1, eerste lid, Wcao.

104 Zoals resp. over een bedrijfskantine, rookverboden, aanwezigheidsnormen, Zöllner/Loritz, p. 349, en participatie in de onderneming, De Leede, p. 38; Großmann/Schneider, 1990, p. 276. Jacobs ziet deze normen als diagonale bepalingen, 1988, p. 247.

105 B.v. opleidingsplaatsen, aanvullende vakantietoeslag, aanvullende sociale uitkeringen en een vakantiefonds. § 4.2 TVG.

106 In Duitsland 'Unabdingbarkeit' genoemd; § 4.1 TVG. Art. 12-13 Wcao. Art. L 135-2 CdT. Dit geldt ook voor partijen die later toetreden tot een gebonden cao-partij en, tenzij anders is bepaald, ten aanzien van bestaande arbeidsovereenkomsten. Art. 9, eerste lid, en art. 7, tweede lid, Wcao; art. L 135-1 CdT.

107 Art. 12 Wcao.

108 § 4.3 TVG. Art. L 135-2 CdT.

109 De Leede, p. 37. Art. 132-8-6 CdT. CFDT, p. 24.

bepalingen gelden.[110] Dit effect volgt ook uit de Duitse TVG en de Franse CdT.[111]

2.4.1.1.3. Gebondenheid

In Duitsland hebben de normatieve cao-bepalingen de automatische en dwingende werking in principe enkel ten aanzien van iao's, waarbij èn de werkgever èn de werknemer 'tarifgebunden' (cao-partij) zijn[112] en die binnen het werkingsgebied van de cao vallen.[113] Däubler geeft aan dat hierdoor de werkgever de mogelijkheid heeft om enkel ongeorganiseerde of aan een andere cao gebonden werknemers aan te nemen, om zo de loonkosten te drukken, waardoor de cao discriminatie veroorzaakt, in plaats van bescherming biedt.[114] In de praktijk wordt een cao echter over het algemeen toegepast op alle met een gebonden werkgever gesloten iao's. De 'betriebliche- und betriebsverfassungsrechtliche Fragen' gelden in alle bedrijven van een 'tarifgebunden' werkgever. Hierbij is niet van belang of de werknemers gebonden zijn.[115] In Duitsland kan het dus voor de ongebonden werknemer van belang zijn hoe een bepaalde norm aangemerkt wordt.

In Frankrijk gelden de normatieve bepalingen automatisch ten aanzien van alle arbeidscontracten aangegaan met een werkgever die de cao ondertekend heeft, dan wel lid is van een cao-partij, met uitzondering van gunstiger bepalingen.[116] Het is dus voor de gebondenheid aan de cao van geen enkel belang of de werknemers verenigd zijn in een (de cao ondertekenende) vakbond.[117]

Het normatieve deel van een Nederlandse cao is direct van toepassing op overeenkomsten tussen een werkgever en een werknemer die beiden lid zijn van een cao-partij. De gebonden werkgever is wettelijk verplicht om tijdens de duur van de cao, de normatieve cao-bepalingen ook toe te passen op de arbeidsovereenkomsten met werknemers die niet door de cao worden gebonden.[118] De niet-gebonden werknemers kunnen echter niet zelfstandig nakoming van de cao-bepalingen vorderen. Wanneer de werkgever de cao-bepalingen neergelegd heeft in de iao, kan een niet-gebonden werknemer wel nakoming vragen van deze iao-bepalingen. Zijn de cao-bepalingen niet schriftelijk vastgelegd in de iao, dan kan de niet-gebonden werknemer eventueel nakoming vragen op grond van gewoonte.[119] Een niet-gebonden werknemer kan bovendien wel zelfstandig nakoming vragen van een algemeen verbindend verklaarde cao.[120]

---

110 Art. 13 Wcao.
111 § 4.1 TVG. art. L 132-5 CdT.
112 § 3.1 TVG.
113 § 4.1 TVG.
114 Däubler, 1995, p. 145-146.
115 § 3.2 TVG. Dit geldt ook voor de Betriebsvereinbarung. Jacobs, 1988, p. 152: idem voor cao-bepalingen waarin invulling gegeven wordt aan de mogelijkheid om van de wet af te wijken: tarifdispositives recht.
116 Of een toegetreden werkgever. Art. 135-1 en 2 CdT.
117 Dit is dan ook een van de oorzaken van de lage organisatiegraad.
118 Tenzij de cao anders bepaalt; art. 14 Wcao.
119 Jacobs/Heerma van Voss, p. 65
120 Art. 3 Wavv. Jacobs/Heerma van Voss, p. 66. Zie verder par. 2.8.

2.4.1.1.4. Conflicten

Wanneer de belangen van werkgevers en werknemers in conflict, komen kunnen verschillende acties plaatsvinden; stakingen,[121] lock-outs, zich wenden tot de rechter of tot eventuele door de cao-partijen zelf opgezette bemiddelingsprocedures.[122]

In Duitsland is in de meeste bedrijfstakken een bemiddelingsregeling opgezet, welke ingeroepen wordt na het mislukken van de onderhandelingen. Hierbij stelt een paritair comité compromismogelijkheden voor, die, als zij aangenomen worden, dezelfde werking hebben als een cao.[123] Gedurende deze tijd wordt het stakingsinstrument opgeschort. Als er geen bemiddelingsovereenkomst bestaat of als de bemiddeling mislukt, kunnen de partijen de leden om advies vragen over het stakingsmiddel.[124] Ook kunnen de partijen om bemiddeling door de nationale bemiddelingsraad vragen.[125] Maar in de praktijk speelt deze slechts een minieme rol. De partijen zijn niet verplicht een bemiddelingsprocedure aanhangig te maken.

In de Franse CdT wordt bepaald dat partijen bij bedrijfstak- en (inter)professionele cao's paritaire interpretatiecommissies moeten instellen.[126] Hoewel de rechtspraak er aanvankelijk van uitging dat de overwegingen van zo'n commissie slechts een advies zijn, hebben partijen recentelijk echter bepaald dat het akkoord een avenant was, waardoor deze wel gevolgd dient te worden, ook door de rechter.[127] Verder voorziet een aantal bedrijfstakcao's in een permanent bemiddelingscomité. Als er geen overeenkomst bestaat of wanneer een overeenkomst niet toegepast wordt, kunnen partijen uitgenodigd worden door een officieel verzoeningsorgaan op verzoek van een van de partijen. De overeenkomst tussen de partijen kan slechts vrijwillig zijn.

Nederlandse partijen lossen hun conflicten meestal zelf op, eventueel met behulp van een ad hoc comité. Er bestaat geen formele procedure om arbeidsrechtelijke conflicten op te lossen. Het is geen gewoonte, zoals in de andere landen, dat de sociale partners een bemiddelingsorgaan opzetten.

2.4.1.2. Obligatoire bepalingen

Als voorbeelden van obligatoire bepalingen kunnen de vredesplicht, de uitvoeringsplicht en de verplichting tot hernieuwd overleg na afloop van de cao genoemd worden. De vredesplicht houdt in dat cao-partijen afspreken dat ze in beginsel tijdens

---

121 Commission, Social Europe nr. 4/92, Blanpain, p. 96 e.v.: dit is in Duitsland een vakbondsrecht en in Frankrijk een in de grondwet erkend individueel recht.

122 In sommige landen zijn de partijen zelfs verplicht zo'n procedure op te nemen in de obligatoire cao-bepalingen.

123 Comité vastgesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, welk voorgezeten wordt door een onafhankelijke voorzitter, Däubler, 1995, p. 137.

124 Voor het hier toe komt, moeten minstens 75% van de leden het hiermee eens zijn, Däubler, 1995, p. 137-138.

125 De neutrale voorzitter van deze staatsraad wordt, in overleg met de conflictpartijen, gekozen door de nationale minister van Arbeid. Beslissingen van de raad zijn slechts bindend wanneer de partijen ze accepteren.

126 Art. L 132-17 CdT.

127 CFDT, p. 25: Cass.soc. 11 oktober 1994, RJS 3/96, p. 137.

de looptijd van de cao de andere partij niet onder druk zullen zetten ter verandering van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden.[128] Frankrijk kent de vredesplicht niet. De CdT bepaalt enkel dat de cao-partijen de uitvoering van de cao niet in de weg mogen staan, binnen de grenzen van de cao zelf.[129] In Duitsland geldt de vredesplicht, evenals de uitvoeringsplicht, zelfs als de cao ze niet voorschrijft.[130] De uitvoeringsplicht houdt in dat de partijen moeten bevorderen dat hun leden de cao uitvoeren.[131]

2.4.1.3. Diagonale bepalingen

In de Nederlandse literatuur wordt soms ook een onderscheid naar diagonale bepalingen gemaakt. Het gaat dan meestal om bepalingen die de individuele werkgever verplichtingen opleggen tegenover de werknemersorganisaties.[132]

2.4.1.4. Nakoming

Door de directe werking kunnen de iao-partijen nakoming vragen van de normatieve cao-bepalingen die op de iao van toepassing zijn. Nederlandse en Franse cao-partijen kunnen in beginsel tegenover elkaar èn tegenover leden, nakoming van de normatieve cao-bepalingen vorderen. Zij kunnen eventueel schadevergoeding eisen voor hun eigen schade, maar ook voor die van hun leden.[133] Geïnteresseerden mogen zich altijd voegen.[134] De Nederlandse partijen kunnen aankloppen bij de (kanton)rech-

---

128 Großmann/Schneider, p. 275: de plicht kan relatief zijn (er wordt geen bedrijfsactie ondernomen tegen geldende cao-afspraken) of absoluut (er mag ook geen actie ondernomen worden tegen niet door de cao geregelde onderwerpen). De Nederlandse cao voor het wegvervoer kent geen vredesplicht.

129 Art. L 135-5 CdT. Despax/Rojot, p. 257: dit is een zwakker principe dan de vredesplicht.

130 De vredesplicht wordt gezien als onlosmakelijk verbonden met het normatieve cao-gedeelte, Däubler, 1995, p. 135, 153; Zöllner/Loritz, p. 328. Däubler, 1995, p. 154: er mag wel gestaakt worden ten aanzien van onderwerpen die niet in de cao opgenomen zijn.

131 Zöllner/Loritz, p. 352. Däubler, 1995, p. 163. Een lid kan eventueel worden uitgesloten maar niet gerechtelijk vervolgd. Weiss, 1987, p. 125.

132 Jacobs/Heerma van Voss: de bepalingen zijn met name gericht op één van de iao-partijen, p. 186.

133 Art. L 135-5 CdT. Art. 9, tweede lid, en 15 Wcao. Art. 3, tweede lid, en 4 Wavv. Als de schade ander nadeel dan vermogensschade bedraagt, moet een bedrag naar billijkheid betaald worden; art. 16 Wcao. In een cao kan een hiervan afwijkende voorziening getroffen worden; art. 17 Wcao. Franse organisaties waarvan de leden gebonden zijn aan de cao, kunnen actie ondernemen ten behoeve van de leden zonder een mandaat te overleggen; de leden moeten wel gewaarschuwd zijn en geen bezwaar aangetekend hebben; art. L 135-4 CdT. Franse door de cao gebonden personen kunnen dit ook doen ten opzichte van andere aan de cao gebonden personen of organisaties die hun verplichtingen niet nakomen; art. L 135-6 CdT.

134 Ook in individuele zaken; de uitspraak kan van collectief belang zijn voor de leden; art. L 135-4 CdT. Jacobs, 1986, p. 242: art. 125f RV.

ter.[135] Iedere Franse werknemer kan bij het 'conseil de prud'homme' om toepassing van een cao en eventuele schadevergoeding verzoeken.[136] Wanneer er strijd is met een cao die gunstiger is dan de wet, dan is dat een strafrechtelijke overtreding. Bij interpretatie- of toepassingsproblemen van een cao kunnen vakbonden bij de 'tribunal de grande instance' terecht.[137] In beginsel moet de vakbond aldus de uitvoering van de cao ten voordele van de werknemers ten doel hebben; vervolgens kunnen de werknemers het conseil de prud'homme inschakelen wanneer de werkgever niet spontaan uitvoert.[138]

In Duitsland daarentegen kunnen enkel de iao-partijen nakoming van normatieve cao-bepalingen vorderen.[139] Een vakbond kan in beginsel enkel de andere cao-partijen aanspreken over de obligatoire cao-bepalingen. Het is niet mogelijk om, zoals in de andere genoemde landen, in eigen naam rechten voor individuele werknemers geldend te maken.[140]

In Duitsland en Frankrijk bestaan specifieke arbeidsrechtbanken. In Frankrijk wordt de Conseil de Prud'homme samengesteld door de sociale partners, het Duitse Arbeitsgericht is een tribunale rechtbank.[141] In Nederland bestaat geen apart orgaan voor arbeidsrechtspraak.

Cao-partijen kunnen kwesties over obligatoire bepalingen voorleggen aan de rechter.[142] Zij kunnen dit in principe tegenover elkaar of tegenover individuen.[143] Individuen kunnen soms ook tegen elkaar procederen, voorzover cao-partijen tevens hebben beoogd hun relatie ten opzichte van elkaar te regelen.[144] In een Duitse cao

---

135 Schutte, p. 79: art. 39.2 sub 3 RO; Beroep bij de rechter en uiteindelijk bij de HR.

136 Tillhet-Pretnar, p. 333. Art. L 512-1 CdT: het paritaire conseil wordt uit evenveel werkgevers en werknemers samengesteld. In elke 'tribunal de grande instance' wordt een conseil ingesteld; art. L 511-3 CdT. Dit is dus nog een soort bemiddeling, Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 33: hoger beroep kan ingesteld worden bij de sociale kamer van de rechtbank en cassatie bij het hof.

137 Art. L 135-5 en L 411-11 CdT, CFDT, p. 25, Despax/Rojot, p. 261. Dit staat in principe enkel open aan de ondertekenende partijen. CFDT, p. 25: Cass.soc. 10 mei 1994, AJ no. 109, p. 16; Wanneer het om de geldigheid of wettigheid van de cao gaat, zouden alle partijen dit moeten kunnen. In Frankrijk komen in principe individuele arbeidsconflicten bij de arbeidsrechter terecht, obligatoire bepalingen en de interpretatie van cao's bij de civiele rechter. Arbeidsrechters mogen zulke bepalingen interpreteren wanneer het gaat om tijdelijk in de iao geïncorporeerde bepalingen. Strafrechtbanken zijn bevoegd bij strafbare vergrijpen als verhinderen van vakbondsrechten, Despax/Rojot, p. 261.

138 CFDT, p. 25.

139 Däubler, 1995, p. 248: dit vloeit voort uit de onmiddellijke en automatische werking van de normatieve cao-bepalingen.

140 BAG AP Nr. 7 zu § 256 ZPO; BAG RdA 1985, 52, 56; Däubler, 1995, p. 250: er zijn wel voorstellen gedaan en het BAG heeft hieraan in zekere mate gevolg gegeven.

141 Commission, Social Europe nr. 4/92, Blanpain, p. 93: deze zijn exclusief bevoegd om te oordelen over conflicten tussen cao-partijen (en evt. derden). Commission, Social Europe nr. 5/93, Weiss, p. 58 e.v. Het federale arbeidsgerecht toetst de wetgeving en uitspraken van andere rechtbanken aan de grondwet.

142 Despax/Rojot, p. 261.

143 Resp. op grond van een beroep op wanprestatie en op art. 9, tweede lid, Wcao.

144 Fase, 1982, p. 50-51.

mogen obligatoire bepalingen overeengekomen worden maar zij worden ook beheerst door wettelijke bepalingen uit bijvoorbeeld het algemene verbintenissenrecht en het BGB.[145]

Naleving van de diagonale bepalingen kan in beginsel worden afgedwongen door cao-partijen en door werknemers ten aanzien van wie de verplichting geldt.[146]

2.4.2. Minimum, maximum, standaard

Cao-bepalingen zijn te onderscheiden in minimum-, maximum- en standaard-bepalingen. Bij minimum-bepalingen wordt een benedengrens aangegeven.[147] Maximumbepalingen geven een bovengrens aan de arbeidsvoorwaarden waarvan alleen naar beneden afgeweken mag worden. In cao's zijn loonbepalingen vaak minimum/maximum bepalingen. Standaardbepalingen schrijven bindend het niveau van arbeidsvoorwaarden voor; er mag niet van worden afgeweken, zelfs niet ten voordele van de werknemer. Bij twijfel over de aard van een cao-bepaling is de bedoeling van de cao-partijen doorslaggevend.[148]

In de betrokken landen zijn de normatieve cao-bepalingen meestal minimum-bepalingen. Als gevolg van het gunstigheidsbeginsel zijn in Duitsland zelfs geen andere soort bepalingen mogelijk;[149] gunstiger bepalingen mogen altijd overeengekomen worden en wanneer een cao dit toestaat, is afwijking van cao-bepalingen mogelijk.[150]

2.5. De inhoud

In de betrokken landen zijn de cao-partijen in principe vrij om de inhoud van de cao te bepalen. Er moeten echter een aantal bepalingen verplicht voorkomen in een cao.[151] Met name in Frankrijk zijn deze voorwaarden strikt en wettelijk omschreven. Hieraan zijn echter geen nietigheidseisen verbonden. Ze zijn wel van praktisch van belang omdat ze het onderhandelingskader bepalen.[152] Zo zijn de Franse cao-partijen verplicht te bepalen wat hun territoriale en professionele werkingssfeer is. Dit laatste in termen van economische activiteit. Verder moet een cao waarvan de

145 Großmann/Schneider, p. 274: m.n. de voorschriften betreffende interpretatie, uitvoering en schending van cao's.
146 Vgl. Jacobs/Heerma van Voss, p. 187.
147 Ongunstiger bepalingen zijn nietig.
148 Fase, 182, p. 41.
149 De Leede, p. 45. Jacobs, 1986, p. 208 en 339.
150 § 4.3 TVG. Däubler, 1995, p. 148-149: een cao mag ook altijd gunstiger bepalingen dan de wet bevatten (dit geldt in principe niet voor nadeliger bepalingen, maar de wetgever heeft deze mogelijkheid in bepaalde gevallen toch uitdrukkelijk vastgelegd); verder werd in de jurisprudentie bepaald dat in cao's van bepaalde beschermingsnormen afgeweken kan worden.
151 B.v. § 1 TVG.
152 Vgl. CFDT, p. 10.

werkingssfeer nationaal is, preciseren of al dan niet de overzeese departementen onder de cao vallen.[153] Verder dienen alle cao's de duur vast te stellen en te bepalen op welke wijze en wanneer de cao herzien of hernieuwd kan worden.[154] Bedrijfstak- en (inter)professionele cao's moeten bovendien voorwaarden bevatten over het verlofrecht en compensatie voor loonverlies dan wel loonbehoud van onderhandelingsgedelegeerden, verblijfs/reiskosten voor werknemers die deelnemen aan bijeenkomsten en onderhandelingen en de instelling van een gezamenlijke paritaire commissie voor de interpretatie van cao's.[155] De verplichte inhoud van voor algemeenverbindendverklaring vatbare cao's is nog verder geregeld.[156]

Als gezegd, geven de Duitse TVG en de Franse CdT in het algemeen aan dat cao's altijd voor werknemers gunstiger bepalingen mogen bevatten dan die in de wet voorkomen.

In principe moeten in alle betrokken landen verder de manier van opzeggen, de voorwaarden en de termijn waarbinnen dit dient te geschieden, in de cao geregeld worden.[157]

Verder moet bij de collectieve onderhandelingen rekening worden gehouden met wat wettelijke bepalingen vastleggen over bepaalde onderwerpen. Zo is in alledrie de landen arbeidsrechtelijke wetgeving totstandgekomen over onderwerpen als de arbeidstijd, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, collectieve onderhandelingen en algemeenverbindendverklaring, arbeidsomstandigheden et cetera. Het voert te ver om deze wetten hier te bespreken. Voorzover van belang voor het wegvervoer komen ze in het volgende hoofdstuk aan bod.

In de betrokken landen is over het algemeen het loon het belangrijkste onderwerp voor de collectieve onderhandelingen. Andere belangrijke onderwerpen zijn de arbeidstijden, vakanties, ziekte-uitkeringen, (beroeps)opleidingen, pensioenen en dergelijke.

Het begrip arbeidsvoorwaarden wordt vaak ruim uitgelegd. In cao's worden ook bepalingen opgenomen over bijvoorbeeld invoering van nieuwe technologieën en werkgelegenheid.[158]

2.6. WERKINGSSFEER

2.6.1. Het toepassingsgebied van cao's

De Nederlandse Wcao bepaalt vrij algemeen dat deze van toepassing is op arbeidsovereenkomsten, op overeenkomsten tot aanneming van werk en op overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten.[159] De Duitse normatieve cao-

153 Art. L 132-5 CdT.
154 Resp. art. L 132-6 en 7 CdT.
155 Art. L 132-17 CdT.
156 Zie par. 2.8.
157 Art. L 132-8 CdT. In Nederland en Duitsland is dit vrijwillig; § 1 TVG.
158 Weijers, p. 10. Commission, Social Europe nr. 5/93, Weiss, p. 57.
159 Art. 1, tweede lid, Wcao.

bepalingen gelden ten aanzien van arbeidsovereenkomsten met 'Arbeitnehmer'.[160] Dat wil zeggen personen die op grond van een arbeidsovereenkomst, in dienst van iemand anders, afhankelijke arbeid verrichten. Zij zijn persoonlijk en economisch afhankelijk van de werkgever. Verder zijn de Duitse cao's van toepassing op arbeidsovereenkomsten met bepaalde 'Arbeitähnliche Personen'.[161] Deze personen zijn persoonlijk zelfstandig maar economisch afhankelijk van de ondernemer. Ook overheidsfunctionarissen ('Angestellten') kunnen onder een cao vallen, namelijk voorzover ze geen 'echte' ambtenaren zijn.[162] De Franse sociale partners zijn niet geheel vrij om de werkingssfeer te bepalen. De CdT bepaalt dat zij van toepassing is op een aantal strikt omschreven beroepen in 'droit privé', wat hun vorm en doel ook is.[163] Verder zijn de bepalingen eveneens van toepassing op bepaalde publiekrechtelijke bedrijven.[164] Ten slotte wordt bepaald dat het beroepstoepassingsgebied in de cao gedefinieerd wordt in termen van economische activiteit.[165]

De cao-partijen bepalen in de betrokken landen zelf de territoriale werkingssfeer van een cao welke zowel lokaal, regionaal als nationaal kan zijn.[166] Sinds 1994 mogen de Franse cao-partijen kiezen of ze ook de gebieden 'd'Outre Mer' in de werkingssfeer betrekken.[167]

2.6.2. Looptijd en afloop

2.6.2.1. Inwerkingtreding

Tenzij partijen anders bepaald hebben, treedt de Nederlandse cao, dan wel een wijziging ervan, in werking op het in de cao overeengekomen tijdstip dan wel op de vijftiende dag na de afsluiting van de cao.[168] Omdat de Wet op de Loonvorming echter vereist dat de cao gemeld moet worden bij de Dienst ISZW, treedt de cao pas in werking op de dag volgende op die waarop de ISZW een bericht van ontvangst aan de cao-partijen verzonden heeft.[169] Tenzij anders bepaald, geldt in Frankrijk als datum van inwerkingtreding de dag volgende op die waarop de cao werd ingediend

160 Arbeiter: Arbeitnehmer die geen Angestellte is. Er bestaat geen wettelijke definitie van Angestellte. Großmann/Schneider, p. 21-27; Däubler, 1995, p. 146.
161 § 12a TVG. Uitgezonderd de handelsagenten.
162 Jacobs, 1993, p. 153.
163 Art. 131-2 CdT.
164 Overeenkomstig art. L 134-1 en 2 CdT. De bepalingen zijn niet van toepassing op werknemers die onder specifieke wetgeving vallen.
165 Art. L 132-5 CdT.
166 Alleen de CdT wijdt hier een specifieke bepaling aan (art. L 132-11).
167 Art. L 132-5 CdT. Als niets bepaald wordt, is de cao enkel van toepassing op Frankrijk.
168 Art. 7, eerste lid, Wcao. Tenzij anders bepaald, strekt de werking zich ook uit over de op het tijdstip van aanvang reeds aangegane overeenkomsten; art. 7, tweede lid, Wcao.
169 Art. 4 Wet op de Loonvorming, Fase, 1982, p. 33-34; Schutte, p. 42.

bij de bevoegde organen.[170] In Duitsland geldt de datum van afkondiging als de dag van inwerkingtreding.[171]

2.6.2.2. Duur

In principe leggen de partijen de looptijd van de cao zelf in de cao vast.[172] Een Nederlandse cao kan in beginsel niet voor langer dan vijf jaar worden aangegaan.[173] Wanneer de partijen geen tijdsduur afspreken, wordt de cao geacht te zijn aangegaan voor één jaar. De Nederlandse cao die voor een bepaalde tijd is aangegaan, wordt geacht telkens voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, verlengd te worden, tenzij de cao anders bepaalt en behoudens opzegging.[174] Wordt de cao daarna niet tijdig opgezegd,[175] dan wordt deze duur met steeds een jaar verlengd. Een Franse cao met bepaalde duur kan ook niet voor langer dan vijf jaar afgesloten worden, maar deze werkt daarna door als een cao van onbepaalde duur, tenzij anders overeengekomen is of een nieuwe cao afgesloten is.[176] Een Franse cao kan ook voor onbepaalde tijd gesloten worden.[177] Deze dient te worden opgezegd door de ondertekenende partijen.[178] In tegenstelling tot Nederlandse en Duitse cao's, worden Franse cao's vaak voor onbepaalde tijd gesloten.[179] De laatste jaren worden deze vaak gereviseerd en herzien.[180] Dit gebeurt door middel van een 'accord collectif' welke een oorspronkelijke cao aanvult of wijzigt. Verder kan er ook een 'annexe' afgesloten worden. Dit zijn op zichzelf geen 'accords collectifs' in juridische zin omdat er niet afzonderlijk over onderhandeld of ondertekend wordt. De annex is vaak een aanvulling of precisering van een cao(bepaling). Lonen worden vaak opgenomen in 'avenanten' bij een cao. Verder bestaan er ook nog 'protocols d'accord' en 'relevé de conclusion'.[181]

---

170 Art. L 132-10 CdT.

171 De partijen bepalen immers zelf de begindatum.

172 De Franse partijen zijn dit zelfs verplicht; art. L 132-7 CdT.

173 Behoudens verlenging, zodanig dat de partijen nooit langer dan vijf achtereenvolgende jaren verbonden zijn, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de verlenging wordt overeengekomen; art. 18 Wcao.

174 De opzeggingstermijn is, tenzij anders bepaald, ééntwaalfde van de tijd waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan; art. 19 Wcao.

175 Dat wil zeggen minstens één maand voor het einde van het jaar; art. 19, tweede lid, Wcao.

176 Despax/Rojot, p. 255: dit kan ook al voor de periode van 5 jaar afgelopen is, maar dan moeten beide partijen hiermee instemmen.

177 Art. L 132-6 CdT.

178 Despax/Rojot, p. 256: opzegging van enkele bepalingen is niet mogelijk (tenzij door cao zelf toegestaan), gedeeltelijke herziening wel. Däubler, 1995, p. 259: een Duitse cao kan evenmin gedeeltelijk opgezegd worden, tenzij partijen dat zelf overeengekomen zijn.

179 Däubler, 1995, p. 135: in Duitsland worden looncao's vaak voor 1 tot 2 jaar afgesloten en de arbeidsvoorwaardencao's voor 3 tot 5 jaar.

180 Art. 132-7 e.v. CFDT, p. 17-20.

181 CFDT, p. 7. In Duitsland kunnen ook b.v. 'protokollnotizen' en een 'Vorvertrag zu einem Tarifvertrag' vastgesteld worden. Omdat deze voor het onderzoek van minder belang zijn, worden zij niet verder besproken en wordt verwezen naar Däubler, 1995, p.

2.6.2.3. Beëindiging

Opzegging van een cao is in principe altijd mogelijk wanneer een opzegtermijn in acht wordt genomen.[182] De Nederlandse en Franse wet bepalen uitdrukkelijk dat moet worden opgezegd aan alle cao-partijen; in Frankrijk moet dit vervolgens ook nog neergelegd worden bij de minister van Arbeid.[183]

In Duitsland kan enkel afstand gedaan worden van cao-rechten als de cao-partijen hiermee instemmen (wederzijds goedvinden). De verbeuring van cao-rechten is uitgesloten. Uitzonderingsbepalingen kunnen slechts in een cao overeengekomen worden.[184]

Als gezegd, moeten in beginsel de manier van opzeggen, de voorwaarden en de termijn waarbinnen dit dient te geschieden, in de cao geregeld worden.

In de betrokken landen heeft het verlaten van een werkgevers- of werknemers-organisatie na ondertekening van de cao, geen gevolgen voor de rechten en plichten die voortvloeien uit de cao.[185] Ook heeft ontbinding van de organisatie die cao-partij is, geen invloed op de lopende verplichtingen.[186] De Nederlandse Wcao bepaalt uitdrukkelijk dat alle leden van een gebonden vereniging, ook na beëindiging van lidmaatschap door de cao gebonden blijven. De gebondenheid eindigt pas als de cao veranderd wordt na verlies van het lidmaatschap dan wel op het moment dat de looptijd van de cao is verstreken of verstreken zou zijn indien zij niet was verlengd.[187] In Duitsland wordt enkel bepaald dat ‘Tarifgebundenheit’ blijft bestaan tot de cao eindigt.[188] Nederlandse en Franse cao’s zijn (expliciet) niet alleen van toepassing op leden van cao-partijen, maar ook op personen die tijdens de duur van de cao lid worden.[189]

2.6.2.4. Samenloop

In principe kan slechts één cao van toepassing zijn op een iao. Er kan echter samenloop van cao’s optreden wanneer de werkgever of de werknemer of beiden aan meer dan één cao gebonden zijn. De vraag is welke cao dan voorgaat.

133.

182 Art. 19 Wcao. In Frankrijk wordt dit bepaald ten aanzien van cao’s met een onbepaalde duur; art. L 132-8 CdT: wanneer de opzegtermijn niet bepaald wordt in de cao, bedraagt deze 3 maanden. Däubler, 1995: de Duitse partijen zijn vrij in het vastleggen van de termijnen en het moment van opzeggen, p. 258.

183 Art. 20 Wcao: bij aangetekende brief of deurwaardersexploot. Conform art. L 132-10, art. L 132-8 CdT.

184 § 4.4 TVG. Onregelmatige beëindiging kan, in uitzonderlijke situaties, gerechtvaardigd zijn, wanneer gebondenheid aan de cao onmogelijk wordt voor een contracterende partij.

185 Art. L 135-1 CdT; art. 10 Wcao; § 3.3 TVG.

186 Art. 11 Wcao.

187 Art. 10 Wcao.

188 § 3.3 TVG.

189 Art. 9 Wcao. In Frankrijk blijven werkgevers die hun werknemers gebonden hebben door een cao te ondertekenen en daarna afstand van de cao gedaan hebben, ook gebonden aan die cao.

Wanneer cao-partijen geen specifieke bepalingen opgenomen hebben, wordt vaak aangenomen dat wanneer op een iao-bepaling bepalingen uit verschillende cao's van toepassing zijn, de meest gunstige cao-bepalingen voorgaan.[190] In Frankrijk is in beginsel de cao van toepassing die betrekking heeft op de belangrijkste activiteit van de werkgever.[191] Als een onderneming meerdere activiteiten uitoefent, kunnen in principe meerdere cao's van toepassing zijn. In dat geval wordt de voor de werknemers meest voordelige dan wel de voor het activiteitengebied meest relevante cao van toepassing verklaard.[192] In Duitsland geldt het 'Spezialitätsprinzip'; de cao met het kleinste werkingsgebied heeft voorrang op een cao met een ruime werkingssfeer.[193] Geeft dit geen uitkomst, dan wordt in principe voorrang toegekend aan de cao die het grootste aantal arbeidsverhoudingen betreft.[194] Wanneer op een Duitse iao reeds een cao van toepassing was en een tweede van toepassing verklaard wordt door algemeenverbindendverklaring, dan gaat de zelfgekozen cao voor.[195]

2.6.2.5. Nawerking

De Wcao geeft ten aanzien van de Nederlandse normatieve cao-bepalingen, die geacht worden deel uit te maken van de iao tussen gebonden werkgevers en werknemers,[196] niet aan of deze nawerking hebben na afloop van de cao.[197] In de rechtspraak wordt aangenomen dat de tussen gebonden werkgevers en werknemers bestaande normatieve arbeidsvoorwaarden in beginsel blijven bestaan in de reeds geldende iao, tot dat een nieuwe iao of cao wordt afgesloten.[198] De afloop van de cao brengt slechts met zich mee dat de individuele contractsvrijheid tussen de gebonden werkgevers en werknemers herleeft.[199] De obligatoire en diagonale cao-bepalingen hebben geen nawerking, tenzij de partijen dit voorzien hebben.[200]

---

190 Schutte, p. 51: tenzij er sprake is van standaardbepalingen.

191 Despax/Rojot, p. 263: de werkgever kan de cao niet ontlopen door zich aan te sluiten bij een andere werkgeversorganisatie op het terrein van haar secundaire activiteit.

192 Wanneer hierover een conflict ontstaat dient de rechter te onderzoeken welke economische activiteit werkelijk uitgeoefend wordt. Cass.Soc., 4 november 1982, Bull.V, no 597; Despax/Rojot, p. 263-264; Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 803. Art. L 132-23; de ondernemingscao moet ongunstiger bepalingen aan een later afgesloten bedrijfstakcao aanpassen.

193 Däubler, 1995, p. 257; Zöllner/Loritz, p. 379.

194 Däubler, 1995, p. 257.

195 Zöllner/Loritz, p. 378.

196 Art. 12-13 Wcao.

197 Schutte, p. 48: de cao zelf kan enkel direct nawerken als de partijen dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen. Art. 21 Wcao: wanneer een cao opgezegd wordt, heeft dit, tenzij anders bepaald, in principe als gevolg dat de cao voor alle partijen eindigt.

198 Fase, 1982, p. 77; Schutte, p. 50: HvJ Nederlandse Antillen, 5 juli 1977, NJ 1978, 134; met betrekking tot ongebonden werknemers kan hetzelfde aangenomen worden. Schutte, p. 50 en 87: de HR heeft inmiddels bepaald dat cao-partijen een beroep kunnen doen op nawerking, HR 19 juni 1987, NJ 1988, 70, b.v. op grond van art. 9, tweede lid, Wcao.

199 Bakels/Asscher-Vonk, p. 161.

200 Schutte, p. 48.

Volgens de Duitse TVG blijft de 'tarifgebundenheit' van de cao-partijen bestaan tot de cao eindigt.[201] Ook hier blijven de normatieve cao-bepalingen echter van kracht na afloop van de cao tot ze door nieuwe regels vervangen zijn.[202] Dit kunnen zijn een nieuwe cao, regelingen krachtens Betriebsvereinbarung of een iao.[203] Betriebsverfassungsrechtliche bepalingen kunnen geen nawerking hebben.[204] De CdT vermeldt niets over wat er gebeurt na afloop van een Franse cao. De reden hiervoor kan zijn dat over het algemeen cao's voor onbepaalde duur afgesloten worden en de onderhandelingsplichten vrij streng geformuleerd zijn.

Opzegging door één van de partijen van een Nederlandse of Duitse cao heeft, tenzij de cao anders bepaalt, als gevolg dat de cao voor alle partijen eindigt.[205] Een Franse cao voor bepaalde duur mag opgezegd worden wanneer alle partijen hierin toestemmen; die voor onbepaalde duur kan zowel door één van de partijen als door hen gezamenlijk opgezegd worden.[206] Wanneer een Franse cao door alle vakbonden of door alle werkgevers(partijen) opgezegd wordt, moeten binnen drie maanden nieuwe onderhandelingen gestart worden. Zolang geen nieuwe cao overeengekomen wordt, blijft de cao nog gedurende een jaar gelden, tenzij anders overeengekomen. Wordt gedurende deze tijd geen nieuwe cao afgesloten dan behouden de werknemers hun individuele voordelen tot de cao vervangen wordt.[207] Dit wordt ook vaak expliciet in de cao opgenomen.[208] Wanneer een cao opgezegd wordt door één van de partijen, blijft deze echter gelden voor de andere partijen.[209] Voor de opzeggende partij gelden voornoemde regels.[210]

---

201 § 3.3 TVG.

202 § 4.5 TVG. Däubler, 1995, p. 260: in principe is volgens het BAG de nawerking niet van toepassing op arbeidsverhoudingen die na de beëindiging van de cao vastgesteld werden; verder kan nawerking ook uitgesloten worden (BAG AP Nr. 12 zu § 4 TVG Nachwirkung).

203 Zöllner/Loritz, p. 369; Ordnungsprinzip: De latere regeling mag ook voor werknemers ongunstiger voorwaarden bevatten. Vgl. Jacobs, 1986, p. 209. Großmann/Schneider, p. 277: gunstigere speciale (b.v. ondernemingscao's) of individuele regelingen blijven echter door het Spezialitäts- en Leistungsprinzip behouden.

204 Zöllner/Loritz, p. 367.

205 Art. 21 Wcao. Zöllner/Loritz, p. 370.

206 Despax/Rojot, p. 255.

207 Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 777-778; art. L 132-8 CdT. Dit is ook het geval wanneer een cao in een bepaalde onderneming om redenen als fusie, cessie, splitsing of verandering van activiteit problematisch wordt.

208 Despax/Rojot, p. 264.

209 Despax/Rojot, p. 256: de opzeggende partij blijft nog wel een jaar gebonden aan zijn contractuele verplichtingen, dus als een werkgever opgezegd heeft, moet hij binnen drie maanden het initiatief nemen tot onderhandelen. Deze verplichting geldt niet voor een vakbond. Bovendien blijft de cao gelden voor werknemers van een gebonden werkgever als er meerdere vakbonden ondertekend hebben. Idem Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, p. 779.

210 Art. L 132-14 CdT: opzegging door een enkele cao-partij bij een bedrijfstak- of (inter)professionele cao, voor wat betreft het territoriale- of beroepstoepassingsgebied, leidt tot aanpassing van dit toepassingsgebied.

Voor alle drie de landen geldt derhalve dat een cao vervangen kan worden door een voor de werknemer ongunstiger regeling.[211]

211 Vgl. Jacobs, 1986, p. 211.

2.6.3. Formele vereisten aan cao's

In alledrie de landen moet een cao schriftelijk overeengekomen zijn en worden ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken.[212] In Frankrijk geldt dit laatste ook ten aanzien van de afgesloten 'annexen' en 'avenants',[213] cao's ter herziening[214] en 'accords dérogatoires'.[215] Ook de toetreding van nieuwe partijen en opzegging[216] van een cao moeten neergelegd worden. In Duitsland moeten in ieder geval de afsluiting, de verandering en de opheffing van de cao en van de algemeenverbindendverklaring neergelegd worden.[217] Verder moet de cao bekendgemaakt worden bij de leden van de cao-partijen. In Nederland dienen de cao-partijen dit te doen, in Duitsland en Frankrijk de werkgever.[218] De Franse werkgever moet de cao niet alleen bekendmaken bij de personeelsvertegenwoordigers en de vakbondsgedelegeerden, maar ook bij de werknemers in iedere vestiging.[219] Ten aanzien van de Franse cao's wordt uitdrukkelijk bepaald dat zij in de Franse taal gesteld moeten zijn.[220]

2.7. De lonen

Zoals uit het voorgaande is gebleken, heeft de Nederlandse overheid momenteel slechts een beperkte invloed op de cao(-afspraken). Dit is wel anders geweest. Zo werd de loonvorming tijdens WOII volledig gecontroleerd door de Duitse bezetter.[221] Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) voerde in 1945 een systeem van loonvorming in waarbij de overheid een grote rol speelde. Deze gaf aanwijzingen aan het College van Rijksbemiddelaars, welke toestemming diende te verlenen aan de sociale partners om cao's af te sluiten. Alleen cao's die voldeden aan vooraf vastgestelde lonen, verkregen deze toestemming.[222] De Wet op de Loonvorming van 1970 voorzag in een vrijere loonpolitiek. De sociale partners konden weer

---

212 Art. 3 en 5 Wcao; art. L 132-2 CdT; § 1.2 TVG; Däubler, 1995, p. 133; Zöllner/Loritz, p. 334; beide partijen moeten ondertekenen, anders nietigheid. In Nederland moet ingediend worden bij de Dienst ISZW van dit ministerie. In Duitsland bij het zgn. Tarifregister van dit Bundesministerie; § 1, 6-7 TVG. In Frankrijk eventueel ook bij de minister van Landbouw en verder bij het bevoegde arbeidsgerecht; art. L 132-10 CdT. Een ondernemingscao die bepalingen bevat die strijdig zijn met de wet of op een ander cao-niveau vastgestelde lonen, kan pas 8 dagen na afsluiting neergelegd worden, zodat andere representatieve vakbonden bezwaar kunnen maken. Art. L 132-10 CdT.

213 Art. L 132-10 CdT. Neerleggen dient binnen 8 dagen na afsluiten te gebeuren.

214 Art. L 132-7 CdT.

215 Art. L 132-10 CdT. CFDT, p. 22.

216 Art. L 132-10 en 8 CdT.

217 § 6 TVG.

218 Art. 4-5 Wcao: dit geldt ook voor wijzigingen en verlengingen van de duur van de cao. § 8 TVG. Art. L 135-7. Idem voor de wijzigingen: art. L 135-8 CdT.

219 Art. L 135-7 en 8 CdT. Art. L 135-7 CdT. CFDT, p. 22.

220 Art. L 132-2-1 CdT.

221 Jacobs/Heerma van Voss, p. 195.

222 Van Peijpe, p. 392-396 en 477-487; Bakels/Asscher-Vonk, p. 183.

vrij arbeidsvoorwaarden bepalen en de overheid mocht alleen nog in uitzonderingsgevallen in de loonvorming ingrijpen. Dit is na 1983 niet meer voorgekomen. De wet werd in 1987 gewijzigd. De Minister kan nu in noodsituaties van de nationale economie algemene maatregelen stellen betreffende lonen en andere arbeidsvoorwaarden.[223] Tot nog toe is dit niet voorgevallen.[224] Verder worden de minimumlonen en de vakantiebijslag wettelijk bepaald.[225] Deze minimumniveaus worden vaak verhoogd in de bedrijfstakcao's. Ook de Franse overheid kan de minimumlonen, SMIC, vaststellen.[226] De SMIC is in beginsel van toepassing op alle werknemers en op alle handel en industrie welke onder een cao vallen. Sinds 1982, toen er vijf maanden een loon- en prijsbevriezing was, probeert de overheid om loonbesluiten te stimuleren die anticiperen op de voorspelde inflatie en niet op prijsstijgingen in het verleden. Boven de door de overheid vastgestelde minimumlonen mag over lonen vrij onderhandeld worden. De Duitse overheid beheerste de loonvorming toen de nationaal socialisten aan de macht waren. Na 1950, toen de vrije loonvorming hersteld was, heeft de Duitse overheid zich nooit meer met de loonvorming bemoeid.[227] In het Duitse Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen[228] wordt bepaald dat de vaststelling van beloning en arbeidsvoorwaarden grondwettelijk aan de cao-partijen overgelaten wordt. Minimumvoorwaarden kunnen enkel vastgesteld worden wanneer er in een bedrijfstak geen cao-partijen zijn of deze slechts een minderheid van de werknemers omvatten, wanneer bepaalde noodzakelijke sociale en economische behoeften vervuld moeten worden of wanneer zo'n regeling niet uit algemeenverbindendverklaring voortgevloeid is.[229] De lonen

223 Hieraan zijn echter wel voorwaarden gebonden: de noodsituatie moet veroorzaakt zijn door één of meer schoksgewijs optredende externe factoren, hierbij moet de levensstandaard van de werknemers beschermd worden, de regeling mag niet langer dan 6 maanden duren en slechts eenmaal voor eenzelfde periode verlengd worden; de Minister kan ontheffing verlenen; art. 10 Wet op de Loonvorming.

224 De overheid heeft nog wel bevoegdheden ten aanzien van trendvolgers (de gesubsidieerde en gepremieerde sector) en ambtenarensalarissen; vgl. Jacobs/Heerma van Voss, p. 197-199.

225 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 1968, Stb. 657, laatstelijk gewijzigd bij wet van 23 december 1994, Stb. 1994, 936.

226 Wet van 2 januari 1970, Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ray/Mousseron, p. 90: vaststelling gebeurt aan de hand van stijgingen in de detailhandelprijsindex en na advies van de Nationale Commissie voor de Collectieve Onderhandelingen; Deze wordt automatisch geïndexeerd door de INSEE en ieder jaar door de overheid gecorrigeerd en aangepast.

227 De overheid zal slechts ingrijpen in uiterste noodgevallen. Zie Däubler, 1995, p. 164 e.v. Bij de loonbepaling moet rekening gehouden worden met het 'Gemeinwohl', p. 170-173.

228 Wet van 11 januari 1952, BGBl. I S. 17, laatstelijk veranderd op 23 januari 1993, BGBl. I S. 278.

229 § 1 Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen. Vgl. Jacobs, 1986, p. 301.

zijn in Duitsland, nog meer dan elders, een issue in de collectieve onderhandelingen.[230]

230 In de bouw werd echter uiteindelijk wel de minimumloonparagraaf van de cao van 1 januari 1997 tot 31 augustus 1997 algemeen verbindend verklaard, Lubanski/Soerries, p. 14-15.

2.8. ALGEMEENVERBINDENDVERKLARING

2.8.1. Algemeen

Wanneer cao's alleen van toepassing zijn op de leden van cao-partijen, hebben ongebonden werkgevers de mogelijkheid ongebonden werknemers tegen ongunstiger voorwaarden in dienst te nemen dan in de cao voorzien. Om dit te voorkomen dient de werkingssfeer van cao's uitgebreid te worden naar alle arbeidsovereenkomsten die binnen het toepassingsgebied van de cao vallen; ook naar die van de niet of anders georganiseerde werkgevers en werknemers. De ministers van Sociale Zaken[231] van de betrokken landen zijn bevoegd om cao(bepalingen) algemeen verbindend te verklaren. In Nederland worden enkel de normatieve bepalingen algemeen verbindend verklaard,[232] in Duitsland kan echter de gehele cao verbindend verklaard worden. Hierdoor wordt een soortgelijke werking als een wet(telijke bepaling) verkregen.[233]

De mogelijkheid tot algemeenverbindendverklaring werd in de Franse CdT en Duitse TVG opgenomen. In Nederland is hiervoor de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, Wavv, vastgesteld.[234] De Wavv bepaalt dat bepalingen alleen algemeen verbindend zijn ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die, gezien de aard van de arbeid, onder de cao vallen of zouden vallen.[235] In Duitsland en Frankrijk wordt enkel bepaald dat de werkingssfeer van cao-bepalingen door de verbindendverklaring uitgebreid wordt naar ongebonden werkgevers en werknemers.[236]

In Frankrijk wordt een onderscheid gemaakt tussen 'extension' en 'élargissement' van de door partijen overeengekomen werkingssfeer van cao's. 'Extension' betekent dat een cao verplicht wordt voor alle niet-gebonden werknemers en werkgevers die binnen het toepassingsgebied van de cao vallen.[237] Dit komt overeen met wat in Nederland verstaan wordt onder algemeenverbindendverklaring. 'Élargissement' betekent dat de werkingssfeer van een reeds algemeen verbindend verklaarde cao vergroot wordt tot werknemers en werkgevers die buiten de werkingssfeer van de

---

231 De Duitse Minister kan in enkele gevallen zijn bevoegdheid overdragen aan de hoogste arbeidsorganen van de deelstaten; § 5.6 TVG.

232 Partijen die de oorspronkelijke cao niet ondertekend hebben, kunnen nooit gebonden worden door de obligatoire bepalingen.

233 HR 16 maart 1962, NJ 1963, 222, Schutte, p. 69. In het Verenigd Koninkrijk bestaat dit instituut niet en is een cao enkel van toepassing op ondertekenende partijen.

234 Wet van 25 mei 1937, Stb. 801, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 25 oktober 1989, Stb. 490. Art. L 133-8 e.v. CdT. § 5 TVG. In beginsel hebben de te noemen bepalingen ook betrekking op de situatie waarin de verbindendverklaring wijzigingen betreft in de bepalingen van cao's die algemeen verbindend verklaard zijn; art. 7 Wavv.

235 Indien zij georganiseerd zouden zijn, Schutte, p. 69; art. 2, eerste lid, Wavv. Dit geldt overeenkomstig voor verbindend verklaarde bepalingen die aannemingen van werk en overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten betreffen; art. 2, vierde lid, Wavv.

236 § 5.4 TVG. Art. L 133-8 CdT.

237 Art. L 133-8 e.v. CdT. Gespecificeerd wordt dat het om de territoriale en beroepswerkingssfeer gaat.

oorspronkelijke cao vallen.[238] De methoden voor beide instrumenten zijn vrijwel gelijk. Het ministeriële besluit tot verbindendverklaring is een administratieve handeling, vatbaar voor beroep bij administratieve gerechten, die de verbindendverklaring nietig kunnen verklaren.[239] In Frankrijk kan verbindendverklaring een voorwaarde voor inwerkingtreding van sommige bedrijfstakcao's zijn.[240]

In alledrie de landen kan de Minister de algemeenverbindendverklaring ook weigeren.[241] Bijvoorbeeld wanneer het verzoek of de cao-bepaling in strijd is met bestaande wetgeving of wanneer de cao-bepalingen niet passen bij de economische branche waarop de cao van toepassing zou zijn na algemeenverbindendverklaring.[242] De van algemeenverbindendverklaring uitgesloten cao-bepalingen blijven wel van toepassing op de oorspronkelijke contracterende partijen. De Minister dient een weigering van verbindendverklaring te motiveren.

De Nederlandse Minister kan, op grond van het algemeen belang, cao-bepalingen onverbindend verklaren.[243] De onverbindend verklaarde cao-bepaling maakt dan geen deel meer uit van de cao. Elk beding tussen een werkgever en een werknemer, dat bestaat op het tijdstip van onverbindendverklaring van een cao-bepaling, dat berust op de onverbindend verklaarde bepaling, is nietig.[244] De onverbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.[245] Het instrument heeft maar een beperkte werking; werkgevers en werknemers kunnen immers na de onverbindendverklaring alsnog een vergelijkbare bepaling opnemen in de iao.[246]

---

238 Een minister kan, op verzoek van belanghebbenden, een verbindend verklaarde bedrijfstakcao verplicht stellen in een andere sector (met analoge economische voorwaarden) waar door afwezigheid van werknemers- of werkgeversorganisaties geen cao gesloten kon worden. Ook kan een al verbindend verklaard (inter)professioneel akkoord verplicht gesteld worden in een activiteitenbranche met een ander toepassingsgebied en kunnen algemeen verbindend verklaarde cao-bijlagen verplicht gesteld worden in sectoren die reeds betrokken zijn bij deze vergroting; art. L 133-12 CdT. Dit is ook het geval wanneer minstens vijf jaar geen avenanten of annexen afgesloten konden worden. Over lonen b.v. Art. L 133-13 CdT.

239 Despax/Rojot, p. 271: de arbeidsinspecteur kan de naleving van verbindend verklaarde cao's controleren; strijd met cao-bepalingen over minimumlonen kan strafrechtelijk gesanctioneerd worden met een geldboete; in strijd handelen met een verbindend verklaarde cao welke derogatoire bepalingen bevat, wordt gestraft als in strijd handelen met de wet die deze bepalingen toestaat.

240 B.v. het 'accord dérogatoires sur l'aménagement du temps de travail', CFDT, p. 34.

241 § 5.5 TVG, art. 133-8 CdT, art. 5.1 Wcao.

242 Art. 133-8 CdT.

243 De cao-partijen worden op de hoogte gebracht van de bedoeling van de Minister en mogen bezwaren indienen: art. 8 Wavv.

244 Art. 9 Wavv.

245 Art. 8 Wavv.

246 Weijers, p. 26; Schutte, p. 76: de onverbindendverklaring is eigenlijk nog nooit gehanteerd, uitgezonderd in de jaren 60 in relatie met art. 15 BBA.

2.8.2. Formele vereisten

In de betrokken landen worden de volgende eisen aan algemeenverbindendverklaring gesteld. In principe moet door minstens één van de cao-partijen om verbindendverklaring worden verzocht. De Franse Minister kan, in tegenstelling tot de Nederlandse en Duitse Minister, echter ook zelf het initiatief nemen![247] De ministers moeten advies vragen aan een onafhankelijke commissie; de Nederlandse Stichting van de Arbeid, een bi-partite orgaan,[248] en een Duitse commissie van (drie) werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.[249] In Frankrijk wordt de Commission Nationale de la Négociation Collective om advies gevraagd. Dit is een tripartite samengesteld orgaan, waarin de overheid zelf een grote rol speelt.[250] De ministers zijn niet gebonden aan de adviezen. Wanneer de Franse Commission gunstig geoordeeld heeft[251] en er geen geschreven, gemotiveerd bezwaar is geuit door (twee) werkgevers- dan wel werknemersorganisaties in deze commission, heeft de Franse Minister de bevoegdheid om cao's algemeen verbindend te verklaren die niet aan alle voorwaarden voldoen.[252] Wanneer werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers wel bezwaren hebben, kan de minister van Arbeid zich opnieuw tot de Commission wenden en op basis hiervan een gemotiveerde beslissing nemen.[253] Als gezegd, kan de Franse Minister een verbindend verklaarde cao ook 'vergroten'. Klaarblijkelijk heeft de Franse minister van Arbeid vergaander bevoegdheden ten aanzien van de verbindendverklaring van cao-bepalingen dan zijn collega's in Nederland en Duitsland. Verder speelt in Frankrijk representativiteit[254] een grote rol ten aanzien van voor verbindendverklaring in aanmerking komende cao's. Voorwaarde voor

---

247 Tenzij er geschreven en gemotiveerd verzet komt van de Commission nationale. Art. L 133-12 CdT. Art. 4 Wavv. § 5 TVG.

248 Art. 4, vierde lid, Wavv. Dit moet hij ook doen bij intrekking van de verbindend verklaarde bepaling; art. 6, tweede lid, Wavv.

249 § 5.1 TVG.

250 Art. 133-8 en 136-1 CdT: De president is de minister van Arbeid, of zijn vertegenwoordiger. Verder hebben zitting de ministers van landbouw en van economie (of hun vertegenwoordigers), de president van de sociale sectie van de Conseil d'Etat en vertegenwoordigers van op nationaal niveau representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. De Commission geeft o.a. ook advies over alle af te sluiten wetten die een rol spelen met betrekking tot collectieve onderhandelingen.

251 Dit kan zij ook doen als niet alle voorwaarden vervuld zijn, Tillhet-Pretnar, p. 336.

252 Tenzij er verzet komt van de cao-partijen: art. L 133-11 CdT. Zo kan hij dit doen wanneer de tekst niet ondertekend werd door alle meest representatieve organisaties en wanneer de cao niet alle verplicht voorgeschreven bepalingen bevat of niet het geheel van de 'catégories professionnelles de la branche' omvat, maar slechts enkele daarvan, niet neergelegd is.

253 Op basis van een rapport waarin de consequenties van verbindendverklaring gepreciseerd worden: art. L 133-11 CdT.

254 Art. L 133-2 CdT. De Minister onderzoekt de representativiteit van organisaties die niet verbonden zijn aan op nationaal niveau representatieve organisaties. De betrokken organisatie moet alle benodigde gegevens leveren; art. L 133-3 CdT. Bij conflict over de delegaties van de onderhandelingscommissie, kan de Minister het maximum aantal vertegenwoordigers per organisatie bepalen; art. L 133-4 CdT.

verbindendverklaring is immers dat deze cao's onderhandeld en afgesloten werden in een commissie die samengesteld is uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties die representatief zijn in het betreffende toepassingsgebied.[255] De Minister kan ook, op aanvraag van een werkgevers- of werknemersorganisatie òf op eigen initiatief, een bijeenkomst van zo'n commissie bijeenroepen.[256] Deze is op dezelfde manier samengesteld maar is voorgezeten door een vertegenwoordiger van de Minister. Dit laatste komt echter enkel in geval van moeilijkheden voor.[257] Bovendien stelt de CdT de extra voorwaarde dat een bedrijfstakcao, afgesloten op nationaal niveau, verplicht een aantal bepalingen moet bevatten, om voor verbindendverklaring in aanmerking te komen. Hiertoe heeft de wet een tamelijk uitgebreide en gedetailleerde lijst opgesteld.[258] Een andere formele eis is dat (het verzoek tot) algemeenverbindendverklaring openbaar gemaakt moet worden.[259] In alledrie de landen wordt belanghebbenden de kans gegeven om te reageren en eventueel bezwaar in te dienen.[260] De Nederlandse cao-bepalingen die voor verbindendverklaring in aanmerking komen, moeten reeds voor een belangrijke

255 Art. L 133-1 CdT. Despax/Rojot, p. 266: de commissie heeft een onderhandelingsplicht, maar is niet verplicht een cao af te sluiten.

256 De Minister is hiertoe verplicht wanneer 2 organisaties hierom verzoeken; art. L 133-1 CdT. Despax/Rojot, p. 266: alle representatieve Franse vakbonden moeten over de bepalingen onderhandelen, maar hoeven niet allen te ondertekenen om verbindend verklaard te kunnen worden.

257 CFDT, p. 31.

258 Art. L 133-5 en 7 CdT. Deze bepalingen komen bovenop de verplichte bepalingen van art. L 132-5, 7 en 17 CdT. Wanneer er op nationaal niveau geen bedrijfstakcao is, zijn de verplichte bepalingen van toepassing op bedrijfstakcao's die op andere territoriale niveaus afgesloten zijn, onder voorwaarde van evt. noodzakelijke aanpassingen; art. L 133-6 CdT.

259 in Nederland in de Staatscourant; art. 4, derde lid, en 5, vierde lid, Wavv. De verbindendverklaring en eventuele intrekking ervan worden ook in een register aangetekend; art. 5, vijfde lid, en 6, tweede lid, Wavv. Het besluit tot verbindendverklaring bevat een opgaaf van de bepalingen, begin en einde, het gebied en de werkzaamheden; art. 5, derde lid, Wavv. Ook de onverbindendverklaring wordt in de Staatscourant gepubliceerd en in het register aangetekend; art. 8 Wavv. In Frankrijk worden beide in de 'Journal Officiel' gepubliceerd; art. L 133-14 CdT. In het TVG (§ 5.7) wordt enkel bepaald dat de verbindendverklaring en de opheffing daarvan openbaar gemaakt moeten worden.

260 Nederland (art. 4, derde lid, Wavv): bij het verzoek wordt een termijn bepaald waarin bezwaren kunnen worden ingediend. Als de Minister, ondanks bezwaren, toch verbindend verklaard, moet hij dit met redenen omkleden; art. 5, tweede lid, Wavv. Nederlandse partijen krijgen ook de gelegenheid bezwaar aan te tekenen tegen de intrekking van verbindendverklaring; art. 6, tweede lid, Wavv. De Franse partijen hebben 15 dagen om bezwaar in te dienen; art. 133-14 CdT, Tillhet-Pretnar, p. 336. In Duitsland mogen, behalve werkgevers en werknemers, vakbonden en werknemersorganisaties de 'obersten Arbeitsbehörden der Länder' die door de verbindendverklaring getroffen worden, reageren; wanneer die laatste niet instemt met de verbindendverklaring, kan de Minister hier alleen nog toe overgaan wanneer de Bundesregierung instemt; § 5.2 en 3 TVG.

meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden.[261] De Wavv voorziet verder niet in inhoudelijke criteria voor de Minister om het verzoek tot verbindendverklaring te beoordelen.[262] De Duitse gebonden werkgevers moeten aan minimaal 50% van de onder het geldigheidsgebied van de cao vallende werknemers werk verschaffen. Bovendien moet de verbindendverklaring, tenzij een sociale noodtoestand opgeheven moet worden, in het algemeen belang zijn.[263] In beginsel worden ondernemingscao's niet verbindend verklaard.[264] Verder kunnen Nederlandse bepalingen niet verbindend verklaard worden, die daarvan door de Wavv zijn uitgesloten.[265] In Frankrijk zijn ook een aantal cao's uitdrukkelijk uitgesloten van verbindendverklaring.[266]

2.8.3. Werkingssfeer en naleving

De Nederlandse Wavv bepaalt dat alle bepalingen tussen een werkgever en een werknemer die in strijd zijn met de verbindend verklaarde bepalingen, nietig zijn. Daarvoor in de plaats gelden de verbindend verklaarde bepalingen.[267] De nietigheid kan ingeroepen worden door werknemers- of werkgeversorganisaties met volledige rechtsbevoegdheid, waarvan leden partij zijn bij een arbeidsovereenkomst waarop de verbindend verklaarde bepalingen van toepassing zijn.[268] Deze organisaties kunnen van werkgevers of werknemers, die in strijd handelen met verbindend verklaarde bepalingen, schadevergoeding vorderen.[269] Wanneer in een arbeidsovereenkomst niets geregeld is over bepaalde zaken, welke wel geregeld worden in de verbindend verklaarde bepalingen, dan gelden die laatste.[270] Wanneer een of meer Nederlandse werkgevers- of werknemersorganisaties, op wiens verzoek een verbindendverklaring is uitgesproken, vermoeden dat in een onderneming de bepalingen niet nageleefd

---

261 Art. 2 Wavv. Schutte, p. 28 en 66: hiertoe worden ook de zogenaamde art. 14-werknemers gerekend. De Minister beoordeelt de belangrijkheid van die meerderheid, uitgaande van de gebonden werkgever(s) en de bij hen in dienst zijnde werknemers. Schutte, p. 66: omdat het in dit kader onbelangrijk is hoeveel werknemers lid zijn van een vakbond, is, i.t.t. in Frankrijk, de representativiteit van de bonden niet van belang bij de algemeenverbindendverklaring.

262 Schutte, p. 67; art. 2, eerste lid, Wavv.

263 § 5.1 TVG.

264 Bakels/Asscher-Vonk, p. 173. Schutte, p. 68: tenzij Nederlandse cao-partijen deze wens expliciet uiten. In Frankrijk wordt dit uitdrukkelijk bepaald; art L 133-9 en 10 CdT.

265 Art. 2, vijfde lid, Wavv.

266 Art. L 133-17 CdT: 'accords prévus à l'article L 352-1 CdT' en 'accords conclus dans le cadre d'une convention ou accord collectif et qui tendent, en application de l'article L 442-5 CdT, à fixer la nature et les modalités de gestion des droit reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article'.

267 Art. 3, eerste lid, Wavv.

268 Art. 3, tweede lid, Wavv. Fase, 1982, p. 125: ook niet-gebonden werknemers en vakbonden waarvan leden onder de verbindendverklaring vallen, kunnen dit doen.

269 Als de schade andere dan vermogensschade bedraagt, moet een vergoeding naar billijkheid betaald worden. Art. 3, vierde lid, Wavv.

270 Art. 3, derde lid, Wavv.

worden, kunnen zij de Minister verzoeken een onderzoek in te stellen.[271] Wat hier verder de consequenties van zijn, wordt in de wet niet gespecificeerd.

In Frankrijk staan de verbindend verklaarde cao's onder controle van de arbeidsinspectie. Niet-nageleefde cao-bepalingen die betrekking hebben op loon(componenten) kunnen strafrechtelijk worden bestraft.[272]

2.8.4. Duur en beëindiging

De algemeenverbindendverklaring eindigt in beginsel op het moment dat de cao zelf eindigt.[273] In Nederland wordt in principe voor twee jaar verbindend verklaard en heeft de verklaring geen terugwerkende kracht.[274] De Nederlandse Minister kan te allen tijde de algemeenverbindendverklaring intrekken.[275] De Franse Minister kan dit ook,[276] bijvoorbeeld wanneer de betrokken tekst niet meer beantwoordt aan de situatie in de bedrijfstak. Ook kan het vergrotingsbesluit afgeschaft worden voor (een deel van) het toepassingsgebied.[277] De Duitse Minister kan de verbindendverklaring opheffen wanneer dit in het algemeen belang is.[278]

De Minister kan in principe geen veranderingen in de werking[279] en de inhoud van de algemeen verbindend te verklaren cao aanbrengen.

2.8.5. NAWERKING

In tegenstelling tot in Duitsland en Frankrijk wordt in Nederland in beginsel geen nawerking van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen aanvaard in de jurisprudentie.[280] Dit lijkt de laatste jaren echter te veranderen.[281] Wanneer geen

---

271 Dit met het oog op het instellen van een rechtsvordering; art. 10 Wavv. De Minister kan het verzoek overdragen aan de arbeidsinspectie. De DG van de arbeid brengt verslag uit aan de Minister en deze licht daarop de verzoekende ondernemingen in; Art. 10 Wavv.

272 Tillhet-Pretnar, p. 336; Despax/Rojot, p. 271.

273 Art. 2, tweede lid, Wavv. § 5.5 TvG. Art. 133-8 en 133-15 CdT ('élargissement' eindigt op moment dat de verbindendverklaring eindigt).

274 Uitgezonderd voor fondsen, waarvoor een langere periode gesteld kan worden; art. 2, tweede en derde lid, Wavv.

275 Hierover dienen de cao-partijen in kennis gesteld te worden, moet hen de mogelijkheid gegeven worden om bezwaren in te dienen en moet de Stichting van de Arbeid gehoord worden. De intrekking wordt met redenen omkleed, heeft geen terugwerkende kracht, wordt in de Staatscourant geplaatst en aangetekend in een register; art. 6 Wavv.

276 Op aanvraag van een van de betrokken representatieve organisaties of op eigen initiatief.

277 Art. L 133-16 CdT. Despax/Rojot, p. 271.

278 § 5.5 TVG.

279 Omdat de algemeenverbindendverklaring betrekking heeft op een bepaalde cao is deze ook gebonden aan het territoriale en functionele toepassingsgebied van de cao.

280 Bakels/Asscher-Vonk, p. 175; Schutte, p. 74: HR 18 januari 1980, NJ 1980, 348.

281 Schutte, p. 75: op basis van de redelijkheid en billijkheid, HR 2 april 1993, JAR 1993, 100 en TVVS 1995, p. 163 en van verworven rechten, HR 28 januari 1994, JAR 1994, 47. Rb. Utrecht, 29 juni 1994, JAR 1994, 263.

nawerking aangenomen wordt, herleven na afloop van de algemeenverbindendverklaring de oude cao-bepalingen voor de gebonden werknemers[282] en voor de niet-gebonden werknemers de iao-bepalingen.[283]

Verder kunnen in beginsel in Nederland en Duitsland ondernemingen op verzoek van verbindendverklaring worden uitgesloten omdat deze reeds een ondernemingscao afgesloten hebben.[284] Deze kan echter minder gunstig zijn. In Frankrijk is dit laatste niet mogelijk.[285]

282 Cao's werken wel na.
283 tenzij de cao-bepalingen overgenomen werden in de iao; Schutte, p. 76.
284 Art. 2, eerste lid, Wavv. In Duitsland heeft een ondernemingscao immers voorrang op een bedrijfstakcao; Jacobs, 1993a, p. 13.
285 Art. L 132-23 CdT: bepalingen in ondernemingscao's moeten gunstiger zijn voor werknemers.

Hoofdstuk 3

De collectieve arbeidsvoorwaarden in het beroepsgoederenvervoer over de weg in Nederland, Frankrijk en Duitsland

3.1. INLEIDING

In het vorige hoofdstuk werd de structuur van de Nederlandse, Franse en Duitse collectieve arbeidsvoorwaardenvorming beschreven. In dit hoofdstuk worden de op basis daarvan in het Nederlandse, Duitse en Franse goederenwegvervoer overeengekomen arbeidsvoorwaarden onder de loep genomen. Gekeken zal worden op wie en in welke situaties zij van toepassing zijn. Omdat in deze sector enkel een paar grote bedrijven ondernemingscao's afsluiten[1] en de bedrijfstakcao's voor de meerderheid van de bedrijven en werknemers in het goederenwegvervoer gelden, zullen deze laatsten hier besproken en geanalyseerd worden.

De belangrijkste cao-afspraken hebben betrekking op de lonen(structuur). Het is duidelijk dat wanneer vervoerondernemers elkaar willen beconcurreren, zij dit vooraleerst zullen proberen te doen door op de grootste kostenpost te bezuinigen. In 1996 bestond in Nederland 51,3% van de totale kosten in het binnenlands beroepsgoederenwegvervoer uit personeelskosten; in het grensoverschrijdend vervoer was dat 47,8%.[2] Bij de bepaling van de loonshoogte speelt met name de arbeidsduur en de berekening daarvan in de betrokken landen een grote rol. In het goederenwegvervoer worden immers vaak onregelmatige en lange werkdagen en -weken gemaakt. Chauffeurs werken gemiddeld veel meer uren dan het overige personeel in het wegvervoer dan wel in andere bedrijfstakken. De vergoeding en toeslagen voor deze uren hebben dan ook een grote invloed op de hoogte van het loon in deze bedrijfstak. Daarnaast worden ook andere in deze bedrijfstak belangrijke toeslagen, vergoedingen en bijslagen besproken.[3] Bij de bespreking hiervan wordt geen volledigheid

---

1 In 1997 in 7 Nederlandse ondernemingen, art. 1 cao. Een voorbeeld van Duitse cao's zijn de MTV en de VergütungsTV für die Arbeitnehmer der Federal Express Europe inc. In Frankrijk kan zo'n cao enkel afgesloten worden wanneer in het bedrijf een vakbondsvertegenwoordiger aanwezig is. De Franse regionale en lokale/departementale cao's, die met name bedoeld zijn om de CCNA aan te passen aan de plaatselijke gebruiken en gewoonten, zullen hier eveneens niet besproken worden. In deze cao's mogen voor de werknemers voordeliger bepalingen afgesloten worden; art. L 132-11 CdT en art. 4 CCNA.

2 De overige kosten zijn voor brandstof- en smeermiddelen, overige bedrijfskosten, afschrijvingen, rente, reparatie derden en onderdelen, verzekeringen, motorrijtuigenbelasting en banden; NEA, 3e kwartaal 1996, p. 55 Transport in cijfers 1996. CBS, p. 202; de totale bedrijfslasten bedroegen in 1994 voor het goederenwegvervoer 13.518 miljoen gulden waarvan 6.309 miljoen gulden aan personeelskosten opging. De Nederlandse loonkosten zijn tussen 1991 en 1996 met 3% gestegen.

3 Vgl. Weijers, p. 39; zo vormen de overwerkvergoedingen (in geld) gemiddeld ongeveer éénzesde van alle Nederlandse loonkosten; vakantietoeslagen, vakantie- en verlofdagen éénachtste, en sociale lasten ruim éénvijfde.

nagestreefd, maar ten behoeve van het onderzoek naar mogelijkheden en beperkingen van toekomstige communautaire dan wel transnationale regelgeving in het goederenwegvervoer, wordt een overzicht van de wettelijke en contractuele afspraken gegeven. Ook worden de (cao)partijen behandeld welke een rol spelen bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het goederenwegvervoer in de betreffende landen.

Omdat de nationale collectieve arbeidsvoorwaarden veelal een gevolg zijn van nationale ontwikkelingen en tradities, worden in het onderzoek de in 1997 geldende (bedrijfstak)cao's behandeld en, wanneer relevant, de ontwikkelingen in de collectieve arbeidsvoorwaarden tot dan toe. Hieruit kan een eventueel verder naar elkaar toegroeien dan wel verwijdering van de situaties en arbeidsvoorwaarden in het goederenwegvervoer in de betrokken landen blijken. Dit zou een indicatie kunnen geven voor de levensvatbaarheid van bepaalde voorstellen en onderwerpen voor communautaire of transnationale wetgeving en cao's. Deze bespreking van de arbeidsvoorwaarden is ook van belang voor de eventuele tenuitvoerlegging van overeenkomsten tussen Europese sociale partners.

In de lidstaten wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen internationaal en nationaal vervoer.[4] Wanneer op deze groepen verschillende regelgeving van toepassing is, wordt deze besproken.

Voordat ingegaan zal worden op de collectieve arbeidsvoorwaarden zelf, zal eerst een overzicht gegeven worden van de structuur en het niveau van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het goederenwegvervoer, de werkingssfeer van de cao's in deze bedrijfstak en de actoren die een rol spelen bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming.

3.2. De structuur van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer

3.2.1. Nederland

In Nederland waren in 1996 ongeveer 10.000 transportondernemingen in het beroepsgoederenwegvervoer actief, waarvan ongeveer 7.000 grensoverschrijdende werkzaamheden verrichten.[5] In de bedrijfstak waren in 1995 ongeveer 98.000 werknemers in loondienst werkzaam, er waren ongeveer 8.000 meewerkende eigenaren en gezinsleden en 1.625 geleend/uitgeleend personeel.[6] De transport-, opslag- en communicatiebedrijven dragen 8% bij aan het Nederlandse nationale inkomen; hiervan komt 25% voor rekening van het goederenwegvervoer.[7] In het

4 Of zoals in Duitsland tussen Nah- en Fernverkehr en in Frankrijk tussen Zone Longue en Zone Courte.

5 Transport in cijfers, p. 14-15, NIWO. Van deze bedrijven heeft 59% 1 tot 5 werknemers.

6 In totaal 108.250 personen (in 1992 nog 79.400); Transport in cijfers 1996, p. 17: in de Nederlandse vervoer- en communicatiesector waren, exclusief eigen vervoer, in 1995 379.000 mensen werkzaam, dat wil zeggen 6% van de Nederlandse werkgelegenheid. Daarvan was 32% werkzaam in het goederenwegvervoer, p. 20.

7 Nationale rekening; Transport in cijfers 1996, p. 21.

binnenlandse wegvervoer bedroeg het aandeel van het beroepsvervoer in 1995 71,6%.[8]

3.2.1.1. Nederlandse cao's

Er worden sinds 1989 op nationaal niveau steeds twee (bijna identieke) bedrijfstak-cao's afgesloten met verschillende werkgeversbonden. De 'cao Goederenvervoer Nederland' wordt doorgaans afgesloten tussen de werkgeversorganisatie-KNV en de werknemersbonden Vervoersbonden FNV en CNV (hierna 'KNV-cao'); de 'cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen' door Transport en Logistiek Nederland, de Federatie van Nederlandse Kraanverhuurbedrijven en de Vervoersbonden FNV en CNV (hierna 'TLN-cao'). De TLN-cao wordt in de regel algemeen verbindend verklaard. Hiervan worden steeds de ondernemingen uitgezonderd die een eigen cao hebben dan wel onder de KNV-cao vallen. Beide cao's bevatten arbeidsvoorwaarden en bijlagen[9] welke gelden voor alle in het goederenwegvervoer werkzame personen. Onder werknemers wordt iedereen verstaan die door een werkgever in dienst is genomen voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van 5 dagen of langer, met uitzondering van de bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze met name werkzaamheden verricht die behoren tot de functie van chauffeurs.[10] Aan de TLN-cao zijn bovendien een cao inzake vrijwillige vervroegde uittreding, een cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds en een Financieringsreglement hierover gehecht. Hier zal met name ingegaan worden op de voorwaarden voor chauffeurs, welke 80% van het totale aantal werknemers in de bedrijfstak vormen.[11] Daar beide cao's bijna gelijk zijn en een vrijwel gelijke nummering hanteren, zullen de verschillen apart vermeld worden.

3.2.1.2. Nederlandse wetgeving

In Nederland zijn voor de bedrijfstak tot nog toe met name van belang de Rijtijdenwet 1936 (RTW), het Rijtijdenbesluit 1977 (RTB),[12] de Wet Goederenvervoer over de Weg (WGW)[13] en het Besluit Goederenvervoer over de weg.

---

8 Transport in cijfers 1996, p. 32; daarnaast bestaat het binnenlandse wegvervoer uit spoorvervoer en binnenvaart.

9 Zoals in 1996 in de TLN-cao o.a. het Reglement voor de Commissie van beroep, functieindeling, beroepsprocedure, rust en wettelijke pauzes volgens art. 23, model urenverantwoordingsstaat et cetera.

10 Zoals deze vermeld staan in het bij de cao behorende boekje functietyperingen; art. 2 cao. Onder losse werknemers worden personen verstaan die incidenteel in dienst zijn genomen voor korter dan 5 dagen.

11 Weijers, p. 34-35. In alle landen is ongeveer 76% van het wegvervoerpersoneel (inclusief personenvervoer) chauffeur, O'Brien/Smolders/La Villèle, p. 22.

12 Besluit van 22 januari 1971, vervangen op 22 september 1977 en 29 september 1986. Dit besluit brengt de Nederlandse regelgeving in overeenstemming met Vo 3820/85 en 3821/85.

13 Wet van 12 maart 1992, Stb. 145; inwerkingtreding 1 mei 1992; vervangt de WAG.

Het doel van de RTW is de oververmoeidheid van bestuurders te voorkomen ter bescherming van de arbeid en bevordering van de verkeersveiligheid. Bij amvb kunnen nadere regels gesteld worden.[14] De RTW is van toepassing op zowel het binnenlands als geheel of ten dele in het buitenland verricht wegvervoer door een in Nederland gevestigde onderneming.[15] De Nederlandse strafwet is ook van toepassing op Nederlanders en in Nederland gevestigde ondernemingen die buiten Nederland de RTW overtreden.[16] De RTW gaat er in beginsel van uit dat een door de werknemer begaan strafbaar feit in strijd met de op de RTW gebaseerde amvb's, gepleegd werd door de werkgever, tenzij deze zich kan rechtvaardigen.[17] Overtreding van de RTW valt sinds 1992 onder de werking van de Wet op de economische delicten. Één van die in de RTW bedoelde amvb's is het RTB.[18] Dit besluit bevat bepalingen met betrekking tot leeftijd en vakbekwaamheid van bemanningsleden,[19] dienst-, rij- en rusttijden, controlemiddelen, afwijkingen van in het buitenland gevestigde werkgevers en hun bemanningsleden, ontheffingen[20] en vrijstellingen.[21] Het RTB maakt een onderscheid tussen binnenlands- en buitenlands vervoer[22] door een Nederlandse vervoerder.[23] Het buitenlandse vervoer valt in beginsel onder de bepalingen van de Vo 3820/85, Vo 3821/85 en de AETR.[24] Hiervan uitgezonderd zijn de bepalingen voor zondag-en nachtarbeid, welke ook gelden voor het buitenlands vervoer door een Nederlandse ondernemer.[25] Het RTB is van toepassing op vervoer met voertuigen met een laadvermogen vanaf 500 kg en heeft dus een ruimere werkingssfeer dan de hierna te bespreken Vo 3820/85, die

14 Art. 1 RTW.
15 Art. 1.a.1. RTW, en de daarmee samenhangende werkzaamheden van bemanningsleden.
16 Art. 11 RTW.
17 Art. 3 e.v. RTW.
18 Van 1971, vervangen in 1977.
19 Chauffeurs van voertuigen van meer dan 7,5 ton moeten in beginsel over een rijbewijs en een vakbekwaamheidsdiploma beschikken. Hiervoor kunnen ontheffingen verleend worden. In de SER-nota nr. 95/10, p. 17 werd aangegeven dat dit b.v. gebeurt in het eigen vervoer, voor buitenlandse chauffeurs met een in EU-verband erkend getuigschrift in dienst van een Nederlandse onderneming en voor chauffeurs die al jaren in het bezit zijn van het grootrijbewijs, maar er niet in slagen het vakdiploma te halen.
20 Bij een opeenhoping van werk of een bijzondere omstandigheid, of wanneer de goede uitoefening van het vervoer dat nodig maakt; art. 26 e.v. RTB.
21 De Minister kan groepen bemanningsleden of categorieën voertuigen vrijstellen van RTB-artikelen, art. 29 e.v. RTB, tenzij deze de verordeningen overschrijden. Editie Schuurman & Jordens 130, 8e druk, 1992, p.2-3.
22 Vervoer dat geheel of ten dele buiten Nederland plaatsvindt, met uitzondering van vervoer tussen in Nederland gelegen plaatsen, waarbij een deel van het traject buiten Nederland is gelegen; art. 1g RTB.
23 Het RTB geldt ook voor buitenlandse voertuigen die cabotagevervoer in Nederland verrichten.
24 Dit verstoort de concurrentieverhoudingen minder dan wanneer het buitenlands vervoer door een Nederlandse ondernemer onder Nederlandse regelgeving zou vallen (zoals in het RTB 1971). Wanneer het AETR of de verordeningen niet van toepassing zijn op het buitenlands vervoer, geldt het RTB.
25 Art. 15 en 16 jo 17, eerste lid, RTB.

slechts voor vrachtauto's met een toegestaan maximumgewicht van meer dan 3500 kg geldt. Het RTB en de RTW zijn van toepassing op alle chauffeurs, of zij nu eigen rijder of in loondienst zijn.

Op 1 januari 1996 trad de nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) (ter vervanging van de Arbeidswet 1919) in werking. De ATW kent een standaardregeling, waarvan afgeweken mag worden door een collectieve regeling maar waarbij de overlegregeling niet overschreden mag worden. De werkgever en werknemers moeten zelf zorgen voor de naleving en handhaving van de standaardregeling; bij overtreding dient de civiele rechter ingeschakeld te worden. De normen van de overlegregeling worden strafrechtelijk gehandhaafd. Door de inwerkingtreding van de ATW zal de RTW (en dus het RTB) worden ingetrokken. Tenzij een voor het vervoer geldende amvb vastgesteld wordt,[26] zal de ATW uiteindelijk ook op deze sector van toepassing zijn.[27] De ATW is niet van toepassing op zelfstandigen. Bij de voorbereiding van deze amvb voor het vervoer waren de discussies niet van de lucht. Het kabinet stelde voor een nieuw arbeidstijdenbesluit te baseren op de ATW met een overeenkomstige standaard- en overlegregeling. De normen in de overlegregeling zouden dan gelijk zijn aan Vo 3820/85.[28] Het kabinetsvoorstel pleitte onder andere voor een uniforme regeling van rij- en rusttijden voor alle chauffeurs van voertuigen met een laadvermogen vanaf 500 kg[29] die zowel binnenlands als buitenlands vervoer verrichten. Hierbij wordt het diensttijdbegrip verlaten omdat voor het binnenlands en het buitenlands vervoer dezelfde regeling zou moeten gelden.[30] In de op Vo 3820/85 gebaseerde standaardregeling wordt de diensttijd vervangen door een rusttijd per twee weken. Door de voorgeschreven dagelijkse rust is gemiddeld per week eenzelfde dagelijkse diensttijd mogelijk als op grond van het RTB. Omdat echter geen wekelijkse rusttijd of diensttijd bepaald wordt, is gedurende langere tijd een langere dagelijkse diensttijd mogelijk.[31] Hiermee worden de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden van werknemers niet gediend. Bovendien wordt hiermee het verschil met de arbeidstijden in andere bedrijfstakken alleen maar groter. Dit idee en het hiervoor gekozen moment van opheffing van het diensttijdbegrip druisen in tegen de al jarenlang gevoerde discussie om in Vo 3820/85 een arbeids- of diensttijdbegrip in te voeren. De minister van Verkeer en Waterstaat wil echter de ontwikkelingen afwachten en bovendien eerst op communautair niveau de handhaving van de bestaande regelgeving beter geregeld zien worden.

De SER kon niet tot een unaniem advies komen. Men was met name verdeeld over de vraag of voor het gehele wegvervoer een afzonderlijke regeling moet gelden.

---

26 Op grond van art. 5, twaalfde lid, ATW.

27 Zo'n arbeidstijdenbesluit voor het vervoer moet er uiterlijk 3 jaar na publikatie van de ATW in het Staatsblad zijn; tot die tijd blijven de AW en de RTW van kracht.

28 SER nr. 95/10, p. 5 en 15: de bepalingen kennen extraterritoriale werking, omdat anders het (toezicht op) de arbeidsbescherming belemmerd zou worden wanneer werknemers tijdelijk de Nederlandse grens passeren.

29 Het kabinet bepleitte dit ook voor het hele personenvervoer.

30 Men wil dus voor beide regelingen uitgaan van Vo 3820/85. SER nr. 95/10, p. 13-14: ook wordt meer flexibiliteit en punctualiteit gewenst en maakt het systeem van ontheffingen en vrijstellingen de regelgeving ondoorzichtig.

31 Zie voor precieze cijfers de desbetreffende paragrafen.

De kroonleden en werknemers wilden op het klein vervoer (verricht met voertuigen van minder dan 3500 kg) de ATW van toepassing verklaren; de overlegregeling maakt nuanceringen mogelijk.[32] Ten behoeve van de flexibiliteit zou voor het 'groot vervoer' (met voertuigen van meer dan 3500 kg) een regeling moeten komen overeenkomstig het kabinetsvoorstel, welke ruimere rusttijdnormen omvat dan de ATW. Verder meenden zij dat de totale arbeidstijd (=diensttijd minus pauze en rusttijden) inclusief overwerk wel aan een maximum gebonden zou moeten worden. Overeenkomstig het kabinetsvoorstel pleitten de ondernemersleden voor een uniforme regeling voor het (goederen- en personen)wegvervoer. Hierbij dient Vo 3820/85 meer maatgevend te zijn ter voorkoming van een ongunstiger concurrentiepositie ten opzichte van de buitenlandse vervoerders.[33] Wel waren alle SER-leden van mening dat de werkmapplicht[34] afgeschaft kan worden en wezen zij unaniem afschaffing van de wettelijke plicht van de vakbekwaamheidseis voor chauffeurs af. De SER wijst er verder op dat in het ontwerp-besluit de positie van de bijrijder onduidelijk is.[35]

Het kabinet legde uiteindelijk het meerderheidsadvies van de SER naast zich neer en hield vast aan zijn eigen voorstel.[36] Hoewel de werknemers en werkgevers het in de SER niet met elkaar eens werden, konden zij in het cao-overleg wel tot een (overleg)regeling komen, welke in de cao's van 1996 opgenomen werd. In de cao van 1997 wordt bepaald dat deze regeling vanaf het moment van inwerkingtreding van het arbeidstijdenbesluit wegvervoer van toepassing is. De cao-partijen bepaalden zich sterk te maken om deze regeling tot wet verheven te krijgen.[37] De regeling maakt onderscheid tussen een wet voor nationaal èn internationaal vervoer voor voertuigen tot 3500 kg en een besluit voor datzelfde vervoer met voertuigen vanaf 3500 kg. Bij deze laatste wordt uitgegaan van de regelgeving in Vo 3820/85. Hierdoor valt op een andere wijze zowel het internationaal als het nationaal vervoer onder dezelfde regeling. Opmerkelijk is dat voor beiden een maximum aan de arbeidstijd (dus niet meer de diensttijd) voorgesteld wordt. De minister van Verkeer en Waterstaat heeft echter aangegeven dat dit compromis niet in de wet opgenomen zal worden omdat hiermee onder andere voor andere vervoervormen als personen- en eigen vervoer onvoldoende flexibiliteit bereikt kan worden.[38] Het kabinetsvoorstel ligt nu voor aan de Raad van State en een definitieve regeling wordt in de loop van 1998 verwacht.

In de WGW zijn de voorwaarden voor toelating tot het beroep van ondernemer van nationaal en internationaal goederenvervoer over de weg opgenomen. Ter verkrijging van een vergunning om beroepsvervoer te verrichten, met vrachtwagens

---

32 De regeling van pauzes en nachtwerk in de ATW zou echter problematisch kunnen zijn voor dit vervoer; SER nr. 95/10, p. 21-23.

33 SER nr. 95/10, p. 23-24; voor zover de nationale regeling niet overeenstemt met de verordening moeten vrijstellingen en ontheffingen verleend worden; zondagarbeid moet mogelijk zijn omdat daarbij geen veiligheid en gezondheidsaspecten spelen.

34 Waarin de naleving van het RTB opgetekend wordt.

35 SER nr. 95/10, p. 5-7.

36 Wel werd een uitbreiding van het nachtwerk voorzien.

37 Art. 47, vierde lid, KNV-cao, art. 46, derde lid, TLN-cao.

38 Transport en Logistiek, nr. 4, 22 januari 1998, p. IV.

waarvan het toegestane laadvermogen meer dan 500 kg bedraagt, moet voldaan worden aan een aantal eisen.[39] Deze betreffen de vakbekwaamheid, kredietwaardigheid en betrouwbaarheid en zijn verder uitgewerkt in het Besluit. Deze eisen worden gesteld in communautaire regelgeving en de vervoervergunning wordt ingetrokken wanneer er niet meer aan wordt voldaan.[40] In deze wet werd ook voldaan aan de uitvoering van de richtlijn over het rijbewijs.[41] De richtlijn voor de opleidingen van chauffeurs uit 1976 werd in een ministeriële beschikking van 1978 uitgevoerd.[42]

3.2.2. Frankrijk

In 1996 waren er 20.681 bedrijven in het goederenvervoer (61,3% van de bedrijven in het hele vervoer) waar 256.897 personen werkten (58,5% van alle werknemers in het vervoer).[43] Van het zwaar verkeer verricht ongeveer 40% internationaal vervoer en 75% van het goederenvervoer wordt over de weg verricht.[44] Van de werknemers in het beroepsgoederenwegvervoer is ongeveer 73% chauffeur.[45]

3.2.2.1. Franse cao's

In Frankrijk werd in 1950, voor zowel het goederen- als personenwegvervoer, een nationale bedrijfstakcao voor onbepaalde tijd afgesloten; de Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport, CCNA. De CCNA bestaat uit een aantal onderdelen. Het eerste deel bevat algemene bepalingen voor alle werknemers. Hierin zijn eveneens nationale professionele overeenkomsten opgenomen over bijvoorbeeld beroepsopleiding, beroepsopleiding en werk, participatie van bedrijven in financiering beroepsopleiding, werknemers in waardetransport, sociaal plan douanewerknemers, fonds beroepsopleiding en werknemers in verhuisvervoer. Daarnaast voorziet de CCNA in onderdelen waarin speciale arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen voor verschillende groepen werknemers:[46] ou-

39 Art. 2 en 3 WGW.
40 Rl 96/26/EG, sanctionering van deze overtredingen vindt plaats op grond van de Wet op de economische delicten.
41 Samen met enkele ministeriële regelingen van 14 mei 1996.
42 16 juni 1978, 82406, Staatscourant 1978, 134.
43 CNPE, p. 14. Deze cijfers corresponderen met de werkingssfeer van de CCNA. In 1992 waren dat volgens het EAE nog 38.894 bedrijven met 283.805 werknemers, p. 39. In 1995 hadden 70% van de bedrijven 0-9 werknemers in dienst (CNPE, 1996, annexe). In deze bedrijven was 21,8% van het totale aantal werknemers in de bedrijfstak werkzaam. Van die kleine bedrijven was 2/3 werkzaam in de 'zone courte' (EAE 1992, p. 39-40). Ongeveer 45% van de werknemers was werkzaam bij bedrijven met 10-49 werknemers en 35% bij bedrijven met meer dan 50 werknemers, CNPE, annexe.
44 Le Monde, 5 juni 1997, p. 1.
45 CNPE, annexe.
46 Art. 24 CCNA.

vriers;[47] employés;[48] techniciens et agents de maitrise;[49] ingenieurs et cadres.[50] Voor ieder van deze groepen worden elk jaar loonakkoorden vastgesteld. Voor de groep ouvriers wordt bovendien een aantal extra overeenkomsten afgesloten, zoals over verblijfskosten, buitenwettelijke voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid van chauffeurs, wisselvalligheid van arbeidscontracten van schoolgaande chauffeurs, het puntenrijbewijs, verplichte beroepsopleiding, de mogelijkheid om met 55 jaar te stoppen met werken en het zogenaamde 'Accord social'. Dan is er nog een bijlage welke maatregelen vaststelt met betrekking tot aanvullend pensioen en buitenwettelijke voorzieningen. Zij geldt met name voor werknemers in het openbaar goederen- en personenvervoer en voor verhuisvervoer. Ten slotte is er een bijlage over winstdeling, welke eveneens van toepassing is op alle werknemers waarvoor de CCNA geldt. In dit onderzoek zullen met name de algemene bepalingen en die over de 'ouvriers', waaronder de chauffeurs vallen, onder de loep genomen worden. De CCNA en haar bijlagen worden telkens algemeen verbindend verklaard.

3.2.2.2. Franse wetgeving

De collectieve arbeidsvoorwaardenvorming speelt zich af binnen de in hoofdstuk 2 genoemde door de overheid gestelde grenzen. In al de betrokken landen is met name de arbeidsduur wettelijk geregeld. In Frankrijk zijn echter meerdere arbeidstijdregelingen van toepassing, die niet geheel met elkaar overeenstemmen en elkaar zelfs op punten tegenspreken. De arbeidsduur in het wegvervoer is onderworpen aan communautaire regels, welke overgenomen zijn door de CdT. Deze kan vervolgens per bedrijfstak gespecificeerd worden;[51] in het goederen- en personenvervoer gebeurde dit door Décret 83-40.[52] Deze in 1983 aangenomen regeling werd meerdere keren ingrijpend veranderd, in januari 1998 voor de laatste keer. Het Décret is van toepassing op werknemers werkzaam in zowel binnenlands- als buitenlands vervoer, maar is niet van toepassing op zelfstandigen. Van zo'n décret kan onder voorwaarden en door een algemeen verbindend verklaarde cao ook weer afgeweken worden. In 1994 werd een Accord social overeengekomen door een aantal sociale

---

47 Hieronder worden o.a. het rijdend-, verhuis- en bepaald administratief personeel en het onderhouds- en reparatiepersoneel begrepen. Op 19 juni 1961 werd de eerste afgesloten.

48 Hieronder vallen o.a. schoonmakers, bewakers, concierges, beginnende ongespecialiseerde werknemers, loopjongens, typistes, boekhouders, taxateurs, receptionistes, douanepersoneel en luchtvaartpersoneel. Op 27 februari 1951 werd de eerste afgesloten.

49 Hieronder worden o.a. chefs, gediplomeerde boekhouders en directiesecretaresses begrepen. Op 30 maart 1951 werd de eerste afgesloten.

50 Technisch, administratief, juridisch, commercieel of financieel gediplomeerden, of beschikkend over gelijkwaardige beroepservaring. Ook een besluitvormend of opdrachtgevend beroep uitgeoefend worden of gelijkwaardige verantwoordelijkheden hebben. Op 1 juli 1951 werd de eerste afgesloten.

51 Art. L 212-2 e.v. CdT.

52 26 januari 1983, JO 27 januari 1983, p. 423, laatstelijk gewijzigd door décret 96-1082, 12 december 1996, JO 13 december 1996, p. 18261, décret 96-1115, 19 december 1996, JO 20 december 1996, p. 18818 en décret van 29 januari 1998. Hiernaar wordt in het vervolg verwezen met 'Décret'.

partners (waardoor deze niet voor alle betrokken werkgevers en werknemers in de bedrijfstak geldt).[53] Dit Accord derogeert echter in dusdanige mate niet alleen aan het Décret, maar bovendien aan de CdT dat het niet algemeen verbindend verklaard werd.[54] Het Accord is van toepassing op het rijdend personeel 'grands routiers' of 'longue distance' die minstens 6 dagelijkse rusttijden per maand buitenshuis doorbrengen.[55] Werkgevers en werknemers wilden met dit moeizaam bereikte Accord een verbetering tot stand brengen van de veiligheid en de arbeidsvoorwaarden van de chauffeurs werkzaam op lange afstanden, door aan de ene kant 'transparence' van de arbeidsduur en haar beloning, dat wil zeggen betaling van alle uren die ten dienste van de werkgever worden doorgebracht.[56] Aan de andere kant wilden zij een vermindering van de 'temps de service' bereiken, door te streven naar een arbeidstijd van 200 uur per maand op communautair niveau. Momenteel zijn er zowel bedrijven die dit Accord toepassen als bedrijven die geregisseerd worden door de CdT en het Décret. De CdT en het Décret zijn echter uiteraard ook van toepassing op de werknemers in het lange afstandsvervoer die eveneens onder het Accord vallen.[57] Hiermee is voor juristen een enigszins vreemd akkoord gesloten:[58] de CdT zegt immers dat een cao ten opzichte van de wet de positie van werknemers slechts mag verbeteren, maar niet mag tegenspreken, noch versoepelen ten voordele van werkgevers.[59] Dat dit in de praktijk in bedrijven wel eens gebeurt, na overleg met de Arbeidsinspectie, werd bekend verondersteld. Maar dat dit nu in alle openbaarheid en met (stilzwijgende) instemming van de Minister gebeurde, is ongekend.[60] De Minister heeft zich niet verzet omdat in het Franse vervoer de praktijk en de regelgeving mijlenver uit elkaar liggen. De Minister hoopte dat hier verandering in zou optreden wanneer de sociale partners onderling tot overeenstemming zouden komen. De handelswijze van de Franse Minister is hiermee tegengesteld aan die van zijn Nederlandse collega. De hoop van de Franse Minister bleek echter ijdel te zijn, zoals de massale stakingen van november 1996 en 1997 lieten zien; de cao werd niet nageleefd en geldt bovendien slechts voor een kleine groep werknemers.

Verder werd een richtlijn over de opleiding van chauffeurs die gevaarlijke goederen vervoeren uitgevoerd door een Arrêté ministériel van 27 juli 1990.[61] De richtlijn over de opleiding van chauffeurs van 1976 werd in 1980 in een Arreté ministériel uitgevoerd.[62] De richtlijn 88/599/EEG werd uitgevoerd door een

53 FO-UNCP en FGTE-CFDT.
54 Hiernaar wordt in het vervolg verwezen met 'Accord'.
55 Of hiervan sprake is, blijkt uit het loonbriefje of het contract. Ook chauffeurs in het verhuisvervoer vallen hier onder; art. II.1 Accord.
56 Rér. min. JO Sénat Q, 7 september 1995, p. 1742. Lamy, p. 507.
57 De circulaire van 28 maart 1997 geeft aan dat het Décret niet bedoeld is om het Accord te ondergraven, maar juist om beloning te garanderen van alle 'temps d'activité', Liaisons Sociales, legislation sociale no. 7658, 25 april 1997, p. 2 e.v.
58 Allegre, p. 20.
59 Allegre, p. 21. Art. L 132-4 CdT. Door de wet toegestane afwijkingen zijn ook mogelijk, door toepassing van art. L 132-26 CdT; Hautdidier/Ramackers; p. 335.
60 Allegre, p. 21.
61 J.O. 11 september 1990, p. 19048.
62 15 januari 1980.

circulaire van 21 december 1981, circulaire no. 87-52 van 12 mei 1987[63] en een note van 8 september 1989. Verder zijn er nog vele ordonnances, décrets, circulaires en arrêtés van toepassing, welke, wanneer van belang, in onderstaande genoemd zullen worden.[64]

3.2.3. Duitsland

3.2.3.1. Duitse cao's

In het Duitse gedecentraliseerde cao-systeem spelen regionale cao's een grote rol. De arbeidsvoorwaarden voor chauffeurs en bijrijders in het goederenwegvervoer over lange afstanden[65] worden in beginsel geregisseerd door het op nationaal niveau afgesloten BMT-F.[66] Dit centrale akkoord geeft een kader voor de arbeidsvoorwaarden en de loonafspraken in dit vervoersegment in geheel Duitsland. Daarnaast worden in elke deelstaat zowel cao's afgesloten waarin specifieke afspraken gemaakt worden over arbeidsvoorwaarden als cao's waarin de (hoogte van de) lonen vastgelegd worden. In deze regionale cao's gaat het dan om zowel het vervoer over lange als over korte afstanden, zwaar transport en kraanverkeer, gemengd bedrijf, expeditie en magazijn. Doordat de BMT-F sterk doorwerkt op de regionale cao's vertonen de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden en loonopbouw grote onderlinge gelijkenis,[67] met uitzondering van de deelstaten van de voormalige DDR. De loonshoogten zijn wel zeer verschillend. Het verschil tussen Nah- en Fernverkehr wordt in 1998 wettelijk afgeschaft. In dit hoofdstuk wordt de BMT-F dat afgesloten werd voor de periode 1 juli 1988 tot 30 juni 1992, besproken. Hoewel dit op 1 juli 1992 opgezegd werd door de ÖTV, werkt het nog steeds onverminderd door. Naast de BMT-F werden in Nordrhein-Westfalen steeds de volgende regionale cao's afgesloten: een Rahmentarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten des privaten Verkehrsgewerbes (ausgenommen gewerblicher Personenverkehr) (RTV) en een (Bezirks)manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbes (MTV). Voor beiden wordt elk jaar een loonakkoord gesloten (respectievelijk Gehalts- en Lohntarifvertrag, GTV en LTV). Tot de laatste groep werknemers behoren de chauffeurs. De RTV en de MTV werden laatstelijk in 1992 afgesloten en gelden onverminderd door.

---

63 Bulletin officiel du ministère des transports nr. 21 van 31 juli 1987.

64 Voor een overzicht: het Receuil van de Direction des Transports Terrestres.

65 'Güterfernverkehr' is ieder goederenvervoer met een motorvoertuig voor anderen over of buiten de grenzen van de 'Nahzone' (75 km hemelsbreed van de onderneming), met uitzondering van verhuisvervoer. 'Nahverkehr' is elk goederenvervoer met een motorvoertuig voor anderen, binnen de 'Nahzone', met uitzondering van verhuisvervoer; § 2 GüKV. Op deze begrippen zijn een aantal uitzonderingen; § 3 GüKG.

66 Er bestaat geen BMT-Nahverkehr vanwege het 'Konkurrenz-prinzip': ter bescherming van de Deutsche Bundesbahn werden vergunningenconcessies uitgegeven voor het Fernverkehr.

67 § 23 BMT-F: regionale cao's kunnen slechts voorzover de BMT-F het toelaat bepalingen bevatten voor chauffeurs en bijrijders die overwegend in het Fernverkehr werkzaam zijn.

De werknemersbonden zijn niet genegen om tot nieuwe cao's te komen. In 1994 werd een nieuw Arbeitszeitgesetz, ArbZG, overeengekomen voor alle werknemers, inclusief die in het vervoer.[68] Dit is opmerkelijk omdat de arbeidstijdenrichtlijn, waarop deze wet gebaseerd is,[69] het vervoer uitdrukkelijk uitsluit. De ArbZG is op punten ongunstiger dan de bestaande cao's en de nieuwe wet laat de (na)werking van reeds afgesloten cao's boven de wet gaan.[70] Wanneer nieuwe cao's afgesloten worden, moeten hierin de bepalingen van de ArbZG meegenomen worden. De ÖTV geeft dan ook sinds 1992 de voorkeur aan de nawerking van reeds afgesloten cao's en er worden geen nieuwe cao's overeengekomen. De BMT-F en de MTV voor Nordrhein-Westfalen, welke evenals de RTV afgesloten werd 'vanaf 1992', blijven doorwerken tot nieuwe cao's afgesloten zijn. Een nadeel van de door de vakbonden op dit moment gevolgde werkwijze is dat de nawerking enkel geldt ten aanzien van de werknemers die op het moment van opzegging werkzaam waren.[71] Voor werknemers die daarna in de bedrijfstak toetraden, gelden de (nieuwe) wettelijke regels.

Verder werden een Tarifvertrag über vermogenswirksame Leistungen für alle Arbeitnehmer des privaten verkehrsgewerbes (ausgenommen Personenverkehr) en een Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in Schwertransport- und Kranbetrieben vastgesteld.

Wanneer bepalingen in iao's of Betriebsvereinbarungen gunstiger zijn dan bepalingen in de (B)MTV, blijven deze gunstiger bepalingen bestaan.[72] Dit geldt ook voor MTV-bepalingen die gunstiger zijn voor chauffeurs in het Fernverkehr dan de BMT-F.[73]

3.2.3.2. Duitse wetgeving

In Duitsland zijn een veelheid van wettelijke regels op het wegvervoer van toepassing, zoals de ArbZG, Strassenverkehrsgesetz (StVG), Strassenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO), Strassenverkehrs-Ordnung (StVO), Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG), Personenbeförderungsgesetz (PBefG) en Gesetz über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und StraBenbahnen (FPersG). Het doel van de ArbZG is de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers, de flexibiliteit van arbeidstijden te vergroten en zon- en feestdagen te erkennen als dagen van arbeidsrust en 'seelischen Erhebung' van de werknemers. Het bevat bepalingen over onder andere de arbeids- en rusttijden, nachtwerk, werk op zon- en feestdagen en uitzonderingsmogelijkheden daarop. De StVG bevat onder andere bepalingen over aansprakelijkheid bij ongevallen, straf en boetes en rijverboden. De StVZO geeft regels over toelating tot deelname aan vervoer van personen en

68 Geldt voor alle 'Arbeitnehmer', zijnde 'Arbeiter' en 'Angestellten' en werknemers in het kader van een beroepsopleiding; § 2, sub 2, ArbZG.

69 Rl 93/104/EG.

70 § 7 ArbZG. Verschillen zullen, waar relevant, aangegeven worden.

71 De door de ArbZG afgeschafte AZO en AusfVO gelden dus nog voor de werknemers waarvoor de BMT-F nog werking heeft.

72 Deze bepalingen mogen niet in strijd met de MTV zijn.

73 § 21 BMT-F, § 14 MTV.

voertuigen, leeftijdsgrenzen (en vakbekwaamheid) van bemanningsleden, bouw- en bedrijfsvoorschriften. De StVO stelt onder meer algemene verkeersregels, chauffeursverplichtingen, milieubescherming en een rijverbod op zondag vast. De GüKG geeft onder andere bepalingen over het Nah- en Fernverkehr, bijzonder verkeer en 'Werkverkehr' en over het 'Bundesamt für Güterfernverkehr'. De PBefG stelt bepalingen vast over vergunningen, verkeer met bussen, taxi's, verhuurwagens et cetera. De FPersG incorporeert Vo 3820/85 en 3821/85.

De Duitse wetgeving is in principe van toepassing op werknemers in het nationaal en in het internationaal vervoer. De richtlijn over het minimumniveau van opleiding van chauffeurs uit 1976 werd in een verordening uitgevoerd.[74] Rl 89/599/EEG werd uitgevoerd in de FPersG, GüKG en de Gewerbeordnung.

3.3. De partijen die bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer betrokken zijn

3.3.1. Werknemers en werkgevers

Tot 1989 werd in Nederland een wegvervoercao ondertekend door vier werkgeversorganisaties.[75] Sindsdien worden in de bedrijfstak echter twéé cao's afgesloten, welke vrijwel identiek zijn van inhoud, met twee verschillende werkgeversorganisaties, het KNV[76] en TLN.[77] De TLN-cao wordt bovendien nog ondertekend door de Federatie van Nederlandse Kraanverhuurbedrijven. TLN vertegenwoordigt ongeveer 90% van de Nederlandse transportondernemingen, met name de middelgrote en kleine bedrijven.[78] Het KNV verenigt met name de grote ondernemingen uit de bedrijfstak.[79] Aan werknemerszijde zijn de belangrijkste partijen de Vervoersbond FNV en de Vervoersbond CNV.[80] De organisatiegraad in de bedrijfstak was erg laag, maar haalt inmiddels de 30%.[81] Hoewel het aantal werknemers dat rechtstreeks

74 Verordnung über die Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer van 26 oktober 1973, Bundesgesetzblatt, Teile I, II, III, I S. 1518.

75 NOB-Wegtransport, KNVTO, PCB en KVO, welke tot 1989 verenigd waren in de Federatie Wegvervoer.

76 Sinds 1990 vormen KNVTO en een aantal personenvervoerders samen het KNV.

77 In 1990 fuseerden PCB en KVO tot CVO, welke begin 1993 met NOB-Wegtransport en een gedeelte van de activiteiten van de Stichting NIWO samenging in TLN.

78 TLN Jaarverslag 1996, p. 5; TLN heeft ruim 7.000 leden. Er vallen ongeveer 90.000 chauffeurs onder deze cao, FNV-magazine, 18 april 1996, p. 26.

79 Transport en Logistiek, nr. 26, 26 juni 1997, p. 44: er werken 25.000 werknemers bij de ondernemingen die lid zijn van KNV.

80 De vervoersbond-FNV had, voor wat betreft het wegvervoer (incl. personenvervoer, binnenvaart etc.), in 1996 ongeveer 77.000 leden, Oog in oog met de bond, p. 0. De CNV-bond telt ruim 20.000 leden; een boekje open over vervoersbond-CNV, p. 2.

81 FNV, Oog in oog met de bond, p. 12.

onder een cao valt dus niet zo groot is,[82] schat het DCA dat onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde TLN-cao van 1991-1993[83] bijna 80% van de werknemers vielen. Hieruit kan men concluderen dat de bedrijfstakcao's de arbeidsvoorwaarden raken van de overgrote meerderheid van de werknemers in het beroepsgoederenvervoer over de weg.

In Frankrijk werd de CCNA in 1950 op initiatief van de overkoepelende werkgeversorganisatie UFT en de werknemersorganisaties CGT-FO en CFTC ondertekend.[84] Later traden nog andere vakbonden toe. De cao-onderhandelingen worden momenteel veelal gevoerd door twee overkoepelende werkgeversorganisaties; de UFT en UNOSTRA.[85] De UFT organiseert de meeste werkgeversorganisaties in grote en middelgrote bedrijven, UNOSTRA die in de kleine(re) bedrijven.[86] De werkgeversorganisaties zijn, in tegenstelling tot de vakbonden, nationaal en regionaal naar type van activiteiten georganiseerd.[87] De belangrijkste vakbonden in het goederenwegvervoer zijn momenteel: CFTC, CFDT,[88] CGT,[89] FO,[90], CGC,[91] en FNCR.[92] De vakbonden zijn (ideologisch) versnipperd en werken nauwelijks samen.[93] Daarnaast staat de lage organisatiegraad van de Franse werknemers soepel verlopende collectieve onderhandelingen in de weg.

In Duitsland onderhandelen en ondertekenen overkoepelende werkgevers-organisaties de BMT-F; BGL,[94] AMÖ en de Sozialpolitischen Arbeitsgruppe des Speditionsgewerbes im Bundesgebiet. Aan werknemerszijde onderhandelt en ondertekent een nationale (eenheids)vakbond, welke in (nagenoeg) iedere deelstaat een eigen bond heeft: de ÖTV.[95] De regionale bonden onderhandelen over en ondertekenen de regionale cao's. In Nordrhein-Westfalen zijn hier aan werkgevers-

82 De DCA, schatte dat in 1989 ongeveer 45.000 werknemers (werkzaam bij georganiseerde werkgevers) rechtstreeks onder de NOB-cao vielen, ongeveer 6.500 onder de KNV-cao en 5.000 onder de ondernemingscao's.

83 DCA, Cao-afspraken 1991-1992, bijlage 1.

84 CGT-FO werd opgericht in 1946, onderhandelt en ondertekent cao's voor b.v. de FNTR.

85 UNOSTRA werd opgericht in 1958.

86 Debons/Le Coq, p. 178. Deze organen hebben geen georganiseerde relatie met elkaar. Hun ideeën komen vrijwel overeen wat betreft economische maar niet over sociale kwesties.

87 B.v. goederenvervoer, personenvervoer, waardetransport.

88 Opgericht in 1964 als afsplitsing van de CFTC, socialistisch georiënteerd. Heeft ongeveer 15.000 leden, 60% meer dan in 1994 (dit is met name het gevolg van de staking van 1996, informatie Yverneau).

89 Opgericht in 1885. CGT ondertekent uit politieke overwegingen nooit een cao; communistisch georiënteerd.

90 Gericht op ouvriers, sociaal democratisch georiënteerd. Nu FO-UNCP. In 1948 afgesplitst van CGT.

91 Voor kaderpersoneel. De enige horizontale vakcentrale in Frankrijk.

92 Kleine organisatie, gericht op chauffeurs.

93 Dit gaat recentelijk iets beter, mede door het feit dat men meer resultaatgericht, ook op Europees niveau, wil werken: Vgl. Debons/Le Coq, p. 211 e.v.

94 Tot eind 1996 heette deze organisatie BDG-Fern. In 1998 zal gefuseerd worden met het BDG-Nah. Bij de invoering van vrije cabotage zal het verschil tussen Fern- en Nahverkehr (ook in de wet) verdwijnen.

95 Der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr.

zijde meerdere organisaties bij betrokken.[96] Door de veelzijdigheid aan werkgeversbonden, welke allen hun eigen belangen en machtsverhoudingen kennen, gaat aan het overeenkomen van arbeidsvoorwaarden en dan met name de loonvoorwaarden een zeer pittig onderhandelingsproces vooraf.[97] Als gezegd, werd na 1992 wel onderhandeld maar geen cao meer afgesloten. Over de organisatiegraad bestaan geen publieke cijfers, maar algemeen wordt aangenomen dat dit voor de vakbonden de 10% niet zal overtreffen en voor de werkgevers geldt dat minstens 90% lid is van een werkgeversorganisatie.

3.3.2. De overheid

Zoals al uit het vorige hoofdstuk bleek, speelt de overheid in Frankrijk een grotere rol in het arbeidsvoorwaardenproces dan in de andere landen. De rol van de overheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden in het wegvervoer zal onder andere blijken uit het hierna te bespreken wettelijk kader. Wel kan alvast opgemerkt worden dat daarnaast de overheid een belangrijk acteur is in het onderhandelingsproces tussen en met sociale partners. In Frankrijk breken regelmatig massale stakingen uit. Dat zulke stakingen in het vervoer grote consequenties hebben voor de gehele bevolking, moge duidelijk zijn. Zo werd in juli 1992 het hele land verlamd, inclusief het vakantieverkeer, toen gestaakt werd tegen het puntenrijbewijs.[98] Uiteindelijk werd, na tussenkomst van de overheid, een regeling getroffen in de CCNA. In november 1996 was de overheid weer sterk aanwezig toen de sociale partners niet tot overeenstemming konden komen (de werknemers waren o.a. ontevreden over het feit dat het Accord onvoldoende nageleefd werd, de lonen veel lager zouden zijn dan in omringende landen en niet alle gewerkte uren uitbetaald werden); er werd een intermediair van rijkswege aangesteld en bovendien werden financiële middelen toegekend, waardoor een staking van 12 dagen en 250 blokkades door het hele land opgebroken werden. Als gevolg van deze staking werd het Décret ingrijpend gewijzigd waardoor alle arbeidsuren in hun geheel uitbetaald zullen moeten worden. Verder werd bereikt dat werknemers met 55 in plaats van 60 jaar of na 25 dienstjaren met pensioen konden; hierbij deed de overheid de belofte om de lasten

96 De Arbeitgeberverband für das Speditions- und Transportgewerbe Ostwestfalen-Lippe, Sitz Bielefeld e.V.; de Arbeitgeberverband für das Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbe in Westfalen-Niederrhein, Sitz Bochum; de Arbeitgeberverband für das Verkehrs und Transportgewerbe im Bergischen Land e.V., Wuppertal-Barmen; de Arbeitgeberverband des Verkehrsgewerbes Nordrhein, Düsseldorf en de Verband für das Verkehrsgewerbe Westfalen Lippe, Münster.

97 Aan de onderhandelingstafel zitten steeds ongeveer 30 werknemers- en 30 werkgeversvertegenwoordigers.

98 Bij overtredingen worden punten ingetrokken en bij een bepaald aantal punten kan het rijbewijs ingenomen worden. Hierbij werd geen onderscheid gemaakt tussen al dan niet beroepsrijders.

vanaf het 57,5e jaar te betalen.[99] Ook kwam er een regeling over de wachtdagen bij ziekte, werd overeengekomen dat verblijfskosten betaald worden ook al heeft het voertuig een slaapbank, werd het verbod om op zondag te rijden vastgesteld, werd een bepalingen overeengekomen over het uitoefenen van het vakbondsrecht en werd een premie van 3000 FF per chauffeur toegezegd. De sociale partners werd de kans gegeven bepaalde zaken zelf te regelen; zouden zij hier niet toe komen, dan zou de overheid wettelijk ingrijpen.[100] Toen bleek dat niet alle werkgevers de gedane beloften nakwamen, werd in november 1997 weer een staking uitgeroepen. Opvallend was dat op dat moment, na enige vruchteloze pogingen voorafgaand aan de staking, de sociale partners niet meer met elkaar in discussie gingen, maar onmiddellijk de eerste dag een appel deden op 'de verantwoordelijkheid van de overheid' in deze. In de andere twee landen is de autonomie van de sociale partners veel duidelijker en vanzelfsprekender. Bovendien moet opgemerkt worden dat in Frankrijk significante veranderingen in de arbeidsvoorwaarden slechts tot stand zijn gekomen, nadat op grote schaal gestaakt werd. Ten slotte geeft de overheid veel 'circulaires' uit over de uitleg van communautaire en nationale regelgeving.

3.4. DE WERKINGSSFEER VAN DE CAO'S IN HET WEGVERVOER

De twee Nederlandse bedrijfstak-cao's zijn van toepassing op Nederlandse ondernemingen en hun werknemers die aangesloten zijn bij een contracterende werkgeversorganisatie, die beschikken over een vergunning krachtens de WGW en/of tegen vergoeding vervoer verrichten, anders dan van personen, over de weg (of andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen). De TLN-cao is eveneens van toepassing op bode- en bestelhuizen en vervoercentra die bemiddelen bij het totstandkomen van overeenkomsten, op het personeel van de arbeidspool Stichting GPdW en op werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf.[101] De cao's zijn niet van toepassing op ondernemingen die een eigen cao of een eigen bedrijfstakcao dienen toe te passen of beschikken over een eigen arbeidsvoorwaardenpakket waarvan het niveau minstens gelijkwaardig is aan het niveau van de (onderhavige) cao en die voorts voldoen aan een aantal voorwaarden.[102] De Duitse BMT-F is van toepassing op alle particuliere ondernemingen, chauffeurs en bijrijders die overwegend in Fernverkehr werkzaam zijn en welke goederen- en verhuisvervoer verrichten. Voor alle andere werknemers in het vervoer gelden de regionale cao's,[103] waarin zowel specifieke bepalingen voor bedrijven en werknemers in het Fernverkehr[104] als in het overige vervoer

99 NRC 28 november 1996; om de sociale lasten te drukken trof de regering-Balladur in 1993 juist maatregelen om de pensioenleeftijd van 60 jaar weer naar 65 terug te brengen; de nieuwe regeling gaat de staat naar schatting FF 500 miljoen per jaar kosten.

100 NRC, 29 november 1996.

101 Art. 1 cao.

102 TLN-cao: ook bedrijven, die in hoofdzaak bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren zijn uitgezonderd.

103 Güternahverkehr, Fuhrgewerbe, Spedition und Lagerei, Möbeltransport.

104 § 23 BMT-F.

vastgesteld worden: expeditie, magazijn, goederenvervoer over korte afstand, zwaar transport en kraanverkeer en gemengd bedrijf welke met hun hoofdactiviteit onder de vorige categorieën vallen.[105] Hiermee is de personele werkingssfeer van de regionale cao's groter dan die van de BMT-F. De lonen worden voor alle werknemers steeds op regionaal niveau bepaald. De cao over 'vermogenswirksame Leistungen' is eveneens van toepassing op alle werknemers. Ten slotte wordt ook nog een aparte cao voor werknemers in het zware transport en kraanbedrijf afgesloten. De Franse CCNA daarentegen is niet alleen van toepassing op werknemers en werkgevers in het goederenwegvervoer (over lange en korte afstanden) en het verhuisvervoer, maar ook op bijvoorbeeld personenvervoer, verhuur van vrachtwagens met chauffeur, organisatie van internationaal vervoer (logistiek), post- en ambulancevervoer.[106] De cao's gelden in principe enkel voor de (gebonden) transportondernemingen en de werknemers. Hierdoor vallen de zogenoemde zelfstandigen niet onder de werking van cao's.

In de Nederlandse cao wordt expliciet vermeld dat het gaat om in Nederland gevestigde ondernemingen die vervoer over de weg verrichten. De Franse cao is uitdrukkelijk van toepassing op het gehele Franse grondgebied.[107] De Duitse BMT-F stelt arbeidsvoorwaarden vast voor alle particuliere bedrijven in de BRD, met inbegrip van Berlijn,[108] welke bovenstaand vervoer verrichten. De regionale cao's zijn van toepassing op alle betrokken bedrijven in de regio.

3.5. De collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in het wegvervoer

3.5.1. Inleiding

De vaststelling van de lonen wordt zoveel mogelijk overgelaten aan de sociale partners. In Nederland en Frankrijk moet hierbij rekening gehouden worden met het wettelijke minimumloon.[109] In cao's worden afspraken gemaakt over het functie- (dan wel basis)loon. Hierna wordt bekeken of in de betrokken landen de functielonen op dezelfde grondslag bepaald worden. Als gezegd, is de loonshoogte in het wegvervoer in hoge mate afhankelijk van de verrichte arbeidsuren en dus van de grenzen aan de arbeidsduur. Daarom zal worden nagegaan wat in de betrokken landen onder het arbeidsduurbegrip verstaan wordt. Verder zal nagegaan worden in hoeverre tussen de lidstaten verschillen zijn aan te merken tussen de verschillende vergoedingen en toeslagen.

---

105 Speditionsgewerbe, Lagerei- und Transportvermittlungsgewerbe, Güterfern- und nahverkehr, Schwertransport und Kranbetriebe, Gemischtbetriebe; § 1 regionale cao's.

106 Art. 1 CCNA.

107 Art. 1 CCNA.

108 De BMT-F is, met een overgangsperiode, ook van toepassing verklaard op de voormalige DDR.

109 Zie hoofdstuk 2.

3.5.2. Het functieloon

In de betrokken landen is het in cao's vastgestelde functieloon een minimumloon. De Nederlandse cao bepaalt dat het functieloon geldt voor 160 diensturen per periode van 4 weken, dan wel 174 diensturen per maand; de Duitse cao voor een 39-urige werkweek.[110] De Nederlandse werkgever is echter verplicht de werknemer een uitbetaling van minimaal 40 uur per week te garanderen.[111] Het Franse functieloon moet wettelijk berekend worden op basis van een 39-urige werkweek.[112] De CCNA vult aan dat het ook om 169 uur per maand ofwel een gelijkwaardige duur mag gaan.[113] De CCNA bepaalt dat elke werknemer, ouder dan 18 jaar, op basis hiervan (iedere maand) minstens de 'Rémunération Globale Garantie' (RGG) moet ontvangen. De beloning van chauffeurs mag niet minder zijn dan de beloning van de totale tijd waarmee rekening gehouden wordt bij de bepaling van de effectieve arbeidsduur.[114] De chauffeurs in het lange afstandsvervoer hebben volgens het Accord recht op een effectieve beloning die correspondeert met de gehele arbeidstijd en deze mag niet minder zijn dan de Rémuneration Mensuelle Professionnelle Garantie (RMPG). De RMPG vervangt de RGG voor de chauffeurs waarvan de 'temps de service' méér dan 200 uur per maand bedraagt en geeft vaste bedragen aan.[115] De bedragen komen overeen met het door de werknemer verrichte werk, het aantal dienstjaren in een bedrijf en de effectieve arbeidsduur in de gewerkte periode. Verder worden de bedragen verhoogd met de in de CCNA overeengekomen vergoedingen voor gewerkte feest- en zondagen en nachtwerk en percentages voor anciënniteit in het bedrijf.[116] Het Duitse functieloon is 'unabdingbar' en progressief in de tijd. De 'Staffelzeit' en daarin de 'Kabinezeit', moeten volledig betaald worden.[117] De werkgever kan, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, het werk in tijd- of prestatieloon betalen.[118] Het tijdstip, de wijze en de plaats van de betaling worden vastgesteld door een bedrijfsregeling.

In alledrie de landen is de beloning afhankelijk van de indeling in loongroepen.[119]

---

110 § 2 MTV. Art. 23 Wcao.

111 Art. 23 cao.

112 Art. L 212-1 CdT, art. 12 CCNA, art. 5 Décret. Inmiddels is een akkoord bereikt dat dit in beginsel wettelijk teruggebracht zal worden tot 35 uur in 2000.

113 Art. 13 en 23 CCNA1.

114 De RGG houdt rekening met alle aan sociale bijdragen onderworpen loonelementen, uitgezonderd gratificaties en terugbetaling van gemaakte kosten; art. 12 CCNA1. Bij een verminderde fysieke conditie kan het salaris van een werknemer, in uitzonderlijke gevallen, verminderd worden met maximaal 10% en zo minder zijn dan het 'salaire garantie' voor dit werk; art. 15 CCNA1.

115 Art. IV.4 Accord.

116 2% na 2 jaar tot 8% na 15 jaar werkzaam te zijn in een bedrijf; art. 13 CCNA1 en art. IV.3 Accord.

117 § 14 BMT-F.

118 § 6 MTV. § 14 BMT-F: bijrijders mogen niet beloond worden op basis van afgelegde kilometers of het aantal geleverde goederen, uitgezonderd vergoedingen die de verkeersveiligheid niet in gevaar brengen.

119 Art. 16 Wcao, art. 3 ter CCNA1, § 6 TVG.

3.5.3. Arbeidsduur en beloning

3.5.3.1. Nederlandse regelgeving

3.5.3.1.1. Arbeidsduur

In de Nederlandse regelgeving voor nationaal vervoer gaat men vooralsnog niet zozeer uit van arbeids- maar van diensttijd. Het verschil hiertussen is dat tot de diensttijd, in tegenstelling tot arbeidstijd, ook de rust en pauze gerekend worden. Het RTB verstaat onder diensttijd de rijtijd, de pauzes en de tijd waarin een bemanningslid niet vrij over zijn tijd kan beschikken.[120] De werknemer moet de diensturen en de uren besteed aan rust, pauze en correcties registreren op een door de werkgever verstrekte urenverantwoordingsstaat.[121] De beide cao's hebben in 1996 een protocol aan de cao gehecht over de loonberekening en indirect over de arbeidsduur.[122] Het protocol bij de TLN-cao bepaalt enkel wat bedoeld wordt met 'rust' en 'wettelijke pauzes'.[123] Het protocol bij de KNV-cao omschrijft wat bedoeld wordt met 'diensturen': alle uren die in opdracht van de werkgever worden doorgebracht inclusief pauze en rust. Er mag hierbij geen onderscheid gemaakt worden naar de soort van activiteiten die tijdens deze uren worden ontplooid (b.v. rijden, laden, lossen, wachten e.d.)[124] Als gezegd, wordt in het kabinetsvoorstel voor een nieuw arbeidstijdenbesluit voor het wegvervoer niet meer gerept van een diensttijdbegrip. Op chauffeurs werkzaam in het internationale vervoer en zelfstandigen is geen diensttijdbegrip van toepassing. Op hen is wel de communautaire regeling van toepassing, maar daarin worden enkel de rij- en rusttijden bepaald.[125]

3.5.3.1.2. De loonberekening

De cao bepaalt dat alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de in het RTB voorgeschreven pauzetijden en de aaneengesloten rust, met als minimum de in de Vo 3820/85 voorgeschreven rusttijden.[126] Voor de loonberekening worden aldus de werkelijk verrichte arbeidsuren in aanmerking genomen. De KNV-cao expliceert de loonbereking als volgt: na bepaling van het totale aantal diensturen, moet daarop de

---

120 Art. 2 f RTB.

121 Gebaseerd op de tachograafschijf. Voor 1995 nog niet voor pauzes. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar. De werkgever moet de staten minstens een jaar bewaren. Voor de controle moeten de daarbij behorende tachograafschijven worden overgelegd. Bij het gebruik van de boardcomputer vervalt bovenstaande; art. 23 cao. De TLN-cao voegt toe dat de werknemer op aanvraag een uitdraai van de diensturenregistratie moet krijgen.

122 Art. 23 cao.

123 Tot 1996 gaf de TLN-cao ook een definitie van diensturen; de uren besteedt aan rijden, laden en lossen/bedienen van kranen en andere werktuigen, wachturen, grensformaliteiten, overige functioneel gebonden werkzaamheden, overtochten met boot- of veerponten en treinen.

124 Hierbij worden 4 begrippen onderscheiden; diensturen, wettelijke pauzes, aaneengesloten en wettelijke rust.

125 Volgt uit art. 2, tweede lid, cao.

126 Art. 23 cao.

wettelijke[127] of de werkelijke aaneengesloten rust (indien deze langer is dan de wettelijke rust), in mindering worden gebracht. Vervolgens moet dan de wettelijke pauze[128] worden afgetrokken. De overgebleven uren moeten uitbetaald worden. De werkgever kan eventueel de werkzaamheden normeren op basis van ('sociaal en economisch verantwoorde') praktijkervaringen. Dat wil zeggen dat wanneer een bepaald patroon in diensturen blijkt, de werkgever onder bepaalde voorwaarden[129] kan uitgaan van een vast aantal rij- en rusturen, die dan niet meer apart berekend hoeven te worden.[130]

3.5.3.2. Franse regelgeving

3.5.3.2.1. Arbeidsduur

In tegenstelling tot in Nederland wordt de arbeidsduur in het vervoer bepaald door wetgeving.[131] De CdT bepaalt dat enkel de *effectieve arbeid* tot de arbeidsduur gerekend wordt.[132] Hiermee wordt bedoeld de tijd gedurende welke een werknemer 'exécute sa prestation de travail'; de uren die de werknemer uitoefent voor of met toestemming van de werkgever en waarover deze controle kan uitoefenen.[133] Van de algemene bepalingen in de CdT kan onder voorwaarden afgeweken worden; zo kunnen bepalingen per bedrijfstak ingevuld (en soms zelfs uitgebreid) worden. Het Décret bepaalt dat de effectieve arbeidsduur voor alle werknemers in het vervoer gelijk is aan: de arbeidsdag[134] minus de totale duur van de onderbrekingen[135] minus de tijd besteedt aan maaltijd, omkleden en ontbijt.[136] Dit betekent dat in beginsel de rijtijd en de tijd besteed aan aanverwante werkzaamheden, worden beschouwd als effectieve arbeidstijd. De definiëring laat echter een langere arbeidsdag toe dan in Nederland, omdat niet altijd duidelijk is of een bepaalde periode onder de 'arbeidsdag' of onder de onderbrekingen valt.

Bij het vaststellen van het Décret wilde de wetgever rekening houden met de wisselvalligheid van de werkzaamheden van rijdend personeel (en dan m.n. de inactieve uren).[137] Het Décret voerde een stelsel van 'temps d'équivalence' in; op basis hiervan mag de wekelijkse effectieve arbeidsduur van rijdend personeel dat

---

127 Zie par. 3.5.7.1.

128 Zie par. 3.5.7.2. Evt. kan de werkelijke pauze afgetrokken worden; dit mag echter niet ten doel hebben de loonkosten te verlagen.

129 Na instemming van de sociale partners en na overleg met OR of kern.

130 Bij wijziging van de omstandigheden moet de regeling opnieuw beoordeeld en aangepast worden. De regeling ontheft de werknemer niet van invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat; art. 23, derde lid, cao.

131 Art. 12 CCNA; door Ordonnance nr. 82/41 en het Décret.

132 Ordonnance nummer 82-41, 16 januari 1982. Art. L 212-1 CdT.

133 Circulaire 94-4, 21 april 1994, BO Trav. 1994, nr. 9.

134 Overeenkomstig art. 6 Décret: bestaande interval tussen 2 opeenvolgende dagelijkse rustperiodes of tussen een wekelijkse rust en de onmiddellijk daaraan voorafgaande of opvolgende dagelijkse rust.

135 Circulaire 83-45. Elke werkonderbreking gedurende welke de werknemer geen activiteit uitoefent en zijn tijd vrij doorbrengt.

136 Art. 5, eerste lid, Décret; art. L 212-4 CdT.

137 Gugenheim/Morsink/Pouthier, France, p. 6.

gewoonlijk dagelijks terugkeert naar de onderneming met twee uur verlengd worden.[138] Dit stelsel werd in 1996 grotendeels opgeheven,[139] maar geldt nog steeds in zekere mate in een aantal andere lidstaten.[140] Ook de zogenoemde 'temps à disposition' van werknemers op lange afstanden[141] werd afgeschaft. Hiermee worden de uren doorgebracht in het voertuig of op de arbeidsplaats bedoeld, gedurende welke geen enkele activiteit uitgeoefend wordt ('simpele aanwezigheid, wachten, beschikbaarheid'), maar waarin de werknemer wel ten dienste van de werkgever blijft.[142] Voorheen werden deze uren niet volledig tot de arbeidsduur gerekend, waardoor een arbeidsdag langer kan zijn dan de voorgeschreven maximum arbeidstijd voorschrijft. Een laatste specifiek begrip dat nog steeds gebezigd wordt in dit Décret, is de 'temps de service'; er worden aparte grenzen gesteld aan de tijd doorgebracht ten dienste van een werkgever van het rijdend personeel dat niet dagelijks terugkeert naar de werkplek.[143] Hier wordt later op teruggekomen. Ten slotte moet opgemerkt worden dat, in tegenstelling tot in Nederland en Duitsland, bij een dubbele bemanning de tijd waarin niet gereden wordt tijdens de rijtijd, slechts voor 50% geteld wordt als effectieve arbeid![144] Dit is ingrijpend omdat de CCNA een dubbele bemanning verplicht voorschrijft wanneer de dienstuitoefening meer dan 8 uur rijden per dag bedraagt.[145]

Op chauffeurs in het internationale vervoer zijn, voorzover van toepassing, communautaire regelingen van toepassing.

Het Accord geeft aan dat met 'temps de service' de tijd bedoeld wordt die een bemanningslid doorbrengt ten behoeve van het bedrijf en ter uitoefening van zijn beroep.[146] Er wordt op gewezen dat de totaliteit van deze tijden activiteitenperiodes met een variabele intensiteit omvatten. In deze regeling wordt voor 100% van hun duur rekening gehouden met de rijtijd, tijd besteed aan aanverwante werkzaamheden[147] en de 'temps à disposition'.[148] Hierbinnen vallen niet het geheel van

---

138 Voorheen 3 uren. Art. 5, tweede lid, Décret. Deze afwijking is mogelijk op grond van art. L 212-2 CdT.

139 Verlenging met 9 uren is nog steeds mogelijk voor personeel met vaste werkplaats die surveillerend en conciergewerk uitvoeren en met 6 uur voor brandweerpersoneel, art. 5, tweede lid, Décret.

140 Gugenheim, 1992.

141 Werknemers die minstens 6 rustperiodes per maand buitenshuis doorbrengen, circulaire.

142 SEC(92) 496, p. 5-6; hierdoor worden b.v. reizen (zonder besturen) per trein en schip, het bewaken van het voertuig en de onderhouds- of reparatiewerkzaamheden van de arbeidstijd uitgesloten.

143 Art. 5, vierde lid, Décret. Vgl. Siemelink, p. 103.

144 Art. 5, vijfde lid, Décret. Bij een rijtijd van 4 uur worden deze uren voor de bestuurder gezien als effectieve arbeidstijd, maar voor de bijrijder slechts voor 2 uur. Wanneer echter in de tussentijd 2 uur gewacht moet worden voor het laden en lossen, worden deze 2 uren als effectieve arbeidstijd gezien voor beide bemanningsleden, tenzij één ervan niet betrokken is bij de wachttijd, dan wordt deze tijd gezien als 'repos'; Lamy, p. 503-504.

145 En als het voertuig voorzien is van een aanhanger; art. 25 CCNA1.

146 Art. III.1 Accord.

147 B.v. laden, lossen, onderhoud voertuig, administratieve formaliteiten.

148 Zoals toezicht houden op laden en lossen, wachttijden, tijdens welke de chauffeur niet vrij over zijn tijd kan beschikken, art. III.I Accord. Dit begrip bestaat niet in Nederland.

onderbrekingen, rust en tijden gedurende welke de chauffeur geen enkele activiteit uitoefent en vrij over zijn tijd kan beschikken.[149] Ook dit arbeidstijdbegrip voor 'grands routiers' laat dus de mogelijkheid tot meer werktijd per dag toe dan het Nederlandse diensttijdbegrip. Door het Accord is het onderscheid tussen de aanverwante werkzaamheden en wachttijden, 'temps à disposition', niet meer van belang, omdat beiden voor 100% berekend worden. Wat in de praktijk echter wel problemen lijkt op te leveren, is het verschil tussen 'repos' (wat niet berekend en vergoed wordt) en 'temps à disposition' (wat voor 100% berekend en vergoed wordt).[150] Voor de berekening van de 'temps de service' wordt in principe een tachograaf als basis genomen. Het Accord voorziet erin dat in een ondernemingsakkoord of op initiatief van de ondernemer, aanvullende bepalingen aangaande de toepassing afgesloten worden, zoals normeringsregelingen.[151]

3.5.3.2.2. De loonberekening

Als gezegd, bepaalt de CCNA1 dat de loonberekening afhangt van de effectieve arbeidsduur.[152] De loonberekening wordt onder andere gespecificeerd in het Décret en het Accord.

Op grond van het 'temps d'équivalence'-beginsel van het Décret kregen werknemers die gewoonlijk dagelijks terugkeerden naar huis tot januari 1997 alle gewerkte uren uitbetaald, behalve de bovengenoemde twee uren per week. Ook de chauffeurs die op lange afstanden werkzaam waren, kregen tot die tijd de voor de werkgever doorgebrachte tijd niet volledig vergoed (dit gold eveneens voor de 'temps de service' omdat de 'temps à disposition' daar een onderdeel van vormt). De bovengenoemde 'temps à disposition' werd tot 1983 voor slechts 66% betaald; na de staking in juli 1992 werd dit percentage verhoogd tot 85% en in maart 1993 tot 92%. Na 1993 mocht echter niet minder dan 98% van de totale arbeidstijd doorgebracht ten dienste van de werkgever, als effectieve arbeidstijd geteld en als dusdanig betaald worden.[153] Wanneer het totaal van de arbeidstijd meer bedroeg dan 98%, dan moest de tijd die het meest voordelig voor de werknemer was, uitbetaald worden.[154] Hoewel de 'temps d'équivalence' en de berekening van de 'temps à disposition' eind 1996, wederom na een harde staking, afgeschaft zijn, betekent dit niet dat nu alle uren die doorgebracht worden ten dienste van een werkgever volledig betaald worden. Het Décret bepaalt dat sinds 1 januari 1997 voor werknemers op lange afstanden, de opgetelde dagelijkse duur van onderbrekingen, eet- en rusttijden die niet beloond worden, een bepaald maximum niet mag overschrijden. Dit maximum moet door een cao bepaald worden. In bedrijven die niet onder een cao vallen, wordt deze

149 Art. III.1 Accord.

150 Zo komt het voor dat een werknemer, terwijl hij moet wachten op het laden van zijn auto, zijn werkgever opbelt die hem zegt het volgende uur vrij te mogen besteden, maar dat hij hem na een uur weer moet bellen, wat herhaalt wordt tot de wachttijd om is. Op deze manier wordt de tijd niet gezien als 'temps à disposition' maar als 'repos'. Zie par. 3.5.8.

151 Art. III.2 Accord.

152 Zoals eventueel geregistreerd door controleapparaten. Art. 12 CCNA-I.

153 Tot 1992 was dit 92 %; daarna tot maart 1993 96%. Art. 5, derde lid, Décret.

154 Art. 5, derde lid, Décret.

gesteld op 25% van de arbeidsdag en niet meer dan 3 uur. Dit betekent concreet dat momenteel aangenomen wordt dat niet meer dan 25% van de arbeidsdag,[155] met een maximum van 3 uur, afgetrokken mag worden van de effectieve arbeidsduur en dus de beloning. Wel wordt hieraan toegevoegd dat de reële arbeidsduur betaald moet worden. Dat betekent dat wanneer een werknemer 4 uur werkt, hij maximaal 4 uur en minimaal gegarandeerd 3 uur betaald krijgt; als hij 9 uur werkt maximaal 9 uur en minimaal 6.45 uur. Maar als de werknemer in het laatste geval kan bewijzen dat hij 9 uur gewerkt heeft, dan zou hij ook 9 uur betaald moeten krijgen.[156] Als gevolg hiervan lijkt voor de chauffeurs werkzaam op korte afstanden[157] de 'temps d'équivalence' afgeschaft te zijn, maar via een achterdeur voor de chauffeurs werkzaam op lange afstanden ingevoerd te zijn. De werkgevers zijn in hun nopjes omdat ze denken 3 uur per dag te kunnen aftrekken, werknemers zijn content omdat zij in ieder geval hun arbeidsdag minus drie uren betaald krijgen en niet volledig van de willekeurige indeling van de arbeidstijd door de werkgever afhankelijk zijn. Het mag duidelijk zijn dat er flink wat achterdocht heerst tussen de Franse sociale partners.

In tegenstelling tot de genoemde wet moet op grond van het Accord de 'temps de service' van de 'grands routiers', en daarmee de 'temps à disposition', voor 100% betaald worden.[158] Hiermee laat de cao dus in beginsel geen ruimte voor een forfaitaire aftrek van 25% of 3 uur. De 'frais de personnel'[159] vormen géén onderdeel van de effectieve beloning. De maandelijkse effectieve beloning mag niet minder zijn dan de RGG. Ook de beloning van overuren is verhoogd.[160]

Het Accord en het Décret bepalen dat de werkgever verplicht is om gewerkte uren te vermelden op het loonbriefje.[161] Deze expliciete bepaling in de wet moet bijdragen aan de uitvoering van het 'transparance'-beginsel.

3.5.3.3. Duitse regelgeving

3.5.3.3.1. Arbeidsduur

Het nieuwe ArbZG omschrijft het begrip arbeidstijd voor alle werknemers als de tussen aanvang en einde van het werk verstreken tijd, met uitzondering van

155 Dus niet alleen de strikte arbeidstijd, maar de tijd tussen het begin en het einde van een arbeidsdag. Art. 5 Décret.

156 V.b. uit een bijlage van CFDT, maart 1997. De circulaire van 27 maart 1997 bepaalt expliciet dat het Décret in geen geval bedoeld is om systematisch 3 uur of 25% af te trekken van de arbeidsdag van de chauffeur. Zij wordt enkel toegepast wanneer de reële duur van de rust, maaltijden en onderbrekingen hoger is dan het plafond van 25%.

157 Voor hen moet nog een akkoord gesloten worden over de vermindering van de arbeidstijd en het uitbetalen van alle uren. Gebeurt dit niet dan zal de overheid hierover een wet uitvaardigen.

158 Art. IV.1 Décret. 'Transparance' genoemd. Vanaf 1994 moet de 'temps de service' voor 'grand routiers' voor 100% betaald worden maar tot 1 januari 1997 gold nog de niet volledig betaalde 'temps à disposition' op grond van het Décret.

159 Zoals tol, 'frais de déplacement'.

160 Zie hiervoor par. 3.5.5. Art. IV.2 Accord.

161 Art. 10 Décret. Art. VI.1 Accord.

onderbrekingstijd (Ruhepausen). De BMT-F specificeerde dit begrip al eerder voor de chauffeurs in het Fernverkehr tot de rijtijd, het laad- en loswerk, onderhouds/reparatiewerk, voorbereidende en afrondende werkzaamheden, ander werk en arbeidsbereidwilligheidstijden.[162] Behalve 'Arbeitszeit' kent de cao voor het 'Fernverkehr' ook de met het Nederlandse diensttijd-begrip te vergelijken 'Arbeitsschichten'. Hiermee wordt de tijd vanaf het begin van de werkzaamheden tot het einde daarvan, inclusief de pauzes bedoeld. In de ArbZG komt deze definitie niet terug. De regionale cao's geven geen definitie van het arbeidstijdbegrip en verwijzen enkel naar de, inmiddels afgeschafte, AZO (§ 7).

3.5.3.3.2. De loonberekening

In principe wordt, zoals in Nederland, alle tijd doorgebracht ten dienste van de werkgever volledig beloond.[163] Hierop bestaan echter uitzonderingen. De RTV bepaalt dat Angestellten de dagelijkse arbeidsduur kunnen verlengen met maximaal 15 minuten voor dringende voorbereidende- en afrondende werkzaamheden.[164] Verder bepaalt de MTV dat bovenop de wekelijkse arbeidstijd van een chauffeur een dagelijkse binnenkomst- en vertrektijd van een half uur gesteld wordt voor wagenonderhoud. Het idee was de chauffeurs, die immers ook andere werkzaamheden uitoefenen dan rijden, tijd te geven om, buiten hun tachograaftijd om, hun werk af te maken.[165] De tweede vorm wordt, wanneer dagelijks uitgeoefend, in principe op dezelfde manier vergoed als overuren;[166] de eerste vorm wordt niet beloond omdat de vergoeding hiervoor al is opgenomen in de in de GTV vastgestelde functielonen.

3.5.4. De maximale arbeidsduur

3.5.4.1. Enkele bemanning

3.5.4.1.1. Nederlandse regelgeving

Ten aanzien van chauffeurs die binnenlands vervoer verrichten, stelt het RTB een maximum aan de diensttijd van maximaal 10 uur per dag en twee maal per week maximaal 12 uur.[167] De cao-partijen hebben in de overlegregeling voor (nationaal en internationaal) vervoer met vervoermiddelen tot 3500 kg, een arbeidstijd per dienst van 12 uur bepaald. Dit is exclusief de tijd besteedt aan rust en pauze. De werkdag

---

162 § 2 BMT-F. 'Arbeitsbereitschaft' wordt omschreven als 'Zustand wacher Aufmerksamkeit'. De bestuurder moet zich op de arbeidsplaats ter beschikking houden om op elk moment de 'Arbeitszeit' op te kunnen nemen. De afgeschafte AusfVO noemde onder arbeidstijd van chauffeurs en bijrijders niet de tweede en derde vorm.

163 Al wordt de arbeidsduur niet, zoals in Nederland, expliciet als grondslag voor de loonberekening genomen, Siemelink, p. 104.

164 § 6, zevende lid, RTV.

165 § 2, derde lid, en 3, tweede lid, MTV. Tenzij de hieraan bestede tijd binnen de 39-urige werkweek valt.

166 1/40 van het cao-weekloon en een toeslag van 25%.

167 Art. 11 RTB.

op grond van de overlegregeling kan aldus veel langer zijn dan op grond van het RTB. Aan de dagelijkse arbeidstijd voor zwaarder vervoer wordt geen maximum gesteld. Het kabinetsvoorstel stelt geen grenzen aan de arbeidsduur, maar aan de rust- en rijtijd, waardoor de diensttijd per dag tot 13 uur kan bedragen.

De wettelijke wekelijkse arbeidsduur van 48 uur per week,[168] is niet van toepassing op bemanningsleden in het wegvervoer. Het RTB bepaalt dat voor het rijdend personeel in het binnenlands vervoer een week maximaal 6 diensttijden mag omvatten en binnen 2 weken maximaal 10.[169] Hierdoor mag per week maximaal (4x10 + 2x12) 64 uur gewerkt worden (inclusief pauzes) en over een periode van 2 weken gemiddeld (3x10 + 2x12) 54 uur per week. De cao's gaan in principe uit van een werkweek (exclusief overuren) van 40 uur. In de overlegregeling wordt bepaald dat de arbeidstijd 60 uur per week mag bedragen (dit is exclusief pauzes en rust). Voor vervoer tot 3500 kg mag de wekelijkse arbeidstijd uiteindelijk niet meer dan 48 uur per 13 weken zijn en voor vervoer boven de 3500 kg wordt een tweewekelijks maximum gesteld van 110 uur. Hiermee komen de sociale partners tot een lager maximum dan in het RTB voorzien is. In het kabinetsvoorstel daarentegen zijn, als gezegd, weer langere diensttijden mogelijk omdat enkel een grens gesteld wordt aan de rust- en rijtijd. Hierdoor blijft de diensttijd per 2 weken gelijk aan die in het RTB, maar kan deze vrijblijvender ingevuld worden in deze weken.[170]

Omdat het RTB de communautaire verordeningen van toepassing verklaart op het internationale vervoer, is op dit vervoer de arbeidstijd niet aan grenzen onderworpen. Wel worden op dit vervoer door het RTB de bepalingen over nacht- en zondagarbeid van toepassing verklaard.[171] Zo mag de diensttijd of een deel daarvan voor een bemanningslid per 2 weken niet meer dan 6 maal tussen 1.00 uur en 5.00 uur liggen. Voor een bijrijder beneden 18 jaar niet tussen 19.00 uur en 6.00 uur.[172] De cao-partijen hebben de nacht-regeling uit het ATW op vervoer tot 3500 kg van toepassing verklaard: per nachtdienst mag niet meer dan 9 uur gewerkt worden en niet meer dan gemiddeld 40 uur per 13 weken; per 13 weken mogen maximaal 28 nachtdiensten[173] of per 13 weken maximaal 52 nachtdiensten (als arbeid verricht tot 02.00 uur) worden ingeroosterd; er mag maximaal 7 nachten elkaar gewerkt worden; bij overwerk en nachtdienst mag maximaal 10 uur arbeidstijd/nachtdienst zitten per 13 weken en gemiddeld 40 uur per week.[174] Voor vervoer boven de 3500 kg mogen er per 13 weken maximaal 35 nachtdiensten voorkomen, of per 2 weken maximaal 20 arbeidsuren in periodes van 00.00 en 06.00 uur. Het kabinetsvoorstel bepaalt in de standaardregeling dat in elke periode van 13 weken niet meer dan hoogstens 26 maal in nachtdienst gewerkt mag worden, hetzij hoogstens 12 uur per 2 weken tussen 00.00 en 6.00 uur. Op grond van de overlegregeling mag een werknemer per 13 weken niet meer dan hoogstens 35 maal arbeid in nachtdienst verrichten of hoogstens 20 uur per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur.

---

168 Art. 24 AW.
169 Art. 11, derde lid, RTB.
170 Hierop wordt later verder ingegaan.
171 Art. 17 RTB.
172 Art. 16 RTB.
173 Arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
174 Voor de nachtdienst distributie/overslag ATW gelden afwijkende regels.

3.5.4.1.2. Franse regelgeving

De maximale (effectieve) arbeidsduur mag op grond van de CdT, uitgewerkt door het Décret, hoogstens 10 uur per dag bedragen. Eenmaal per week mag dit voor het rijdend personeel[175] verhoogd worden tot 12 uur.[176] Het Décret bepaalt ook de dagelijkse effectieve arbeidsduur voor het rijdend personeel dat niet elke dag terugkeert ('temps de service'): per dag 11 uur, onder voorwaarden uitgebreid tot 12,5 uur.[177] In het Accord kan de dagelijkse 'temps de service' slechts worden afgeleid van de verplichte dagelijkse rust.[178]

De CdT bepaalt de effectieve arbeidsduur op 39 uur per week.[179] Dit kan op grond van de CCNA1, na toestemming van de personeelsvertegenwoordiger en overeenkomstig het Décret, voor het rijdend personeel eventueel uitgebreid worden tot 41 uur.[180] De CdT bepaalt dat de maximale wekelijkse effectieve arbeidsduur 48 uur per week is of gemiddeld 46 uur per week in een periode van 12 weken.[181] Het Décret voorziet in een aantal gevallen in een mogelijkheid tot overschrijding van maximaal acht uur per week.[182] Verder bepaalt het Décret voor het rijdend personeel dat niet elke dag terugkeert, dat de 'temps de service' per week niet meer dan 52 uur mag zijn; per twee weken niet meer dan gemiddeld 50 uur per week en per 12 weken niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.[183] Het Accord geeft daarentegen aan dat de 'temps de service' 230 uur per maand (gemiddeld 53 uur per week) en in een enkele week 56 uur mag bedragen. Deze maxima moeten uiteindelijk leiden tot 200 uur per maand na 1999. Ondanks deze geleidelijke reductie[184] zijn op grond van het Accord vooralsnog nog meer uren mogelijk dan op grond van het Décret.[185]

Over (de duur van) nachtwerk zijn geen bepalingen overeen gekomen.

---

175 En de werknemers in het verhuisvervoer.

176 Art. 7 Décret. 6 keer per 12 weken van 5 werkdagen mag 2 keer per week verlengd worden tot 12 uur. Art. L 212-1 CdT.

177 Art. 5, vierde lid, Décret.

178 Evenals het Nederlandse kabinetsvoorstel voorziet.

179 De werkweek bestaat niet per sé uit 5 dagen (art. L 221-2 CdT); voor vermindering moet toestemming verkregen worden van het ondernemingscomité, de personeelsvertegenwoordigers of eventueel de arbeidsinspecteur; art. 2, tweede lid, Décret. Art. 12.5 CCNA1.

180 Art. 23 CCNA1. Op grond van de CCNA kan voor bepaald vervoer (b.v. bederfelijke waren) een wekelijkse marge vastgesteld worden; art. 12, vierde lid, CCNA.

181 Mogelijkheid tot afwijken tot gemiddeld 46 uur per week per periode van 18 weken. Art. L 212-7 CdT, art. 4bis CCNA1; deze is voor bepaald personeel, overeenkomstig de CdT, vastgesteld op 44 uur.

182 Bij o.a. ongelukken en pech. Hiervan moeten de arbeidsinspectie en de personeelsvertegenwoordigers op de hoogte gebracht worden. Art. 212 CdT. Art. 9 Décret. Dit zijn overuren en moeten overeenkomstig betaald worden.

183 Art. 5, vierde lid, Décret.

184 Het voordeel voor de werkgever is dat chauffeur en wagen uit elkaar gehaald kunnen worden en arbeidssystemen ingevoerd kunnen worden, Le Monde, 5 juni 1977, p. 1; hierover wordt in Nederlandse cao's al jaren gesproken.

185 Daarvoor: niet meer dan 52 uur per week, 50 uur gemiddeld per week over 14 dagen en 48 uur gemiddeld per week gemeten over 12 weken; Art. 5, vierde lid, Décret en art. 212.7 CdT.

3.5.4.1.3. Duitse regelgeving

Op grond van de ArbZG mag de arbeidsdag maximaal 8 uur bedragen.[186] Dit kan tot 10 uur verlengd worden wanneer binnen een bepaalde periode een gemiddelde van 8 uur per dag niet overschreden wordt.[187] Deze verlenging is ook mogelijk, zelfs zonder compensatie, in een cao of 'Betriebsvereinbarung', wanneer in de 'Arbeitszeit' regelmatig en in aanzienlijke omvang 'Arbeitsbereitschaft' valt.[188] Kritiek van de vakbonden op deze nieuwe wet is naast te weinig flexibiliteit, dat het enkel een kader geeft voor de maximale dagelijkse arbeidsduur, maar niets zegt over de maximale diensttijd noch over de rijtijd.[189] In de BMT-F worden de arbeidstijden per dubbelweek of maand bepaald. Wel wordt vastgesteld dat de maximale 'Arbeitsschichtzeit' (inclusief pauzes en dus vergelijkbaar met het Nederlandse diensttijdbegrip) van chauffeurs maximaal 12 uur per dag mag bedragen.[190] Wanneer in de arbeidstijd regelmatig veel 'Arbeitsbereitschaft' valt, mag de Schichtzeit maximaal 13 uur, een maal per week 14 uur en twee maal per week 15 uur bedragen.[191] In de regionale cao's wordt geen dagelijkse arbeidstijd vastgesteld.[192] Voor Angestellten is op grond van de RTV een verlenging tot maximaal 10 uur per dag mogelijk.[193]

De op grond van de ArbZG toelaatbare wekelijkse arbeidsduur volgt uit de gemiddeld toelaatbare dagelijkse arbeidstijd en de wettelijk toegelaten zesdaagse werkweek: dus 6 x 8 = 48 uur. Gezien de door de ArbZG toegelaten afwijkende regelingen is een werkweek van 60 uur mogelijk.[194] De BMT-F bepaalt de arbeidstijd voor bemanningsleden in het Fernverkehr op 113 uur per twee weken en 244 uur per maand. Het wekelijkse maximum hierbij is voor een enkele bemanning 60 uren. Bij een dubbele bemanning dan wel wanneer het voertuig is uitgerust met een slaapcabine kan de arbeidstijd verlengd worden met 34 uur 'Kabinezeit' per 2 weken en 74 uur per maand.[195] Het wekelijkse maximum bij een dubbele

186 Vroegere AZO ook 8 uur. Maar nu gaat het niet meer om regelmatige maar gemiddelde arbeidstijd per werkdag; Baranowski/Heß, 1994, p. 2.

187 § 3 ArbZG. Idem voor de arbeidstijd van nachtarbeiders; § 6 ArbZG.

188 Zo kan ook een andere compensatieperiode bepaald worden en kan zonder compensatie de dagelijkse arbeidsduur tot 10 uur verlengd worden voor maximaal 60 dagen per jaar. Bij gevaarlijke arbeid geldt een afzonderlijke regeling. § 7 en 8 ArbZG.

189 De arbeidsduur van de individuele werknemer wordt nu door cao, betriebsvereinbarung of iao geregeld. Vgl. Baranowski/Heß, 1994, p. 2.

190 § 5 BMT-F.

191 Bij verlenging is toestemming OR of overeenstemming met de chauffeurs nodig. Verder kunnen 'Schichtzeiten' overeengekomen komen, die volgen uit § 5.1 ArbZG en art. 8 Vo 3820/80; dus in principe die tijden die het gevolg zijn van het feit dat men van de 24 uur de dagelijkse rusttijd van 11 uur aftrekt; Berf, p. 10.

192 Wel bepaalt § 4 RTV dat de wekelijkse arbeidstijd van 39 uur in noodzakelijke gevallen verlengd wordt tot 52 uur per week en 10 uur per dag.

193 § 4, eerste lid, RTV.

194 De uren boven 48 uur moeten dan wel gecompenseerd worden.

195 § 3 en 4 BMT-F. 'Kabinezeit' is de tijd waarin een tweede rijder zich in een rijdend voertuig bevindt.

bemanning is dan 85 uren.[196] De MTV bepaalt voor de werknemers, uitgezonderd die in het Fernverkehr, een maximum van 39 uren per week.[197] Dit maximum kan overeenkomstig de AZO verlengd worden in bepaalde gevallen:[198] voor werknemers in het Fernverkehr tot 113 uur per twee weken[199] en voor alle overige werknemers tot 52 uur in de week en 104 uren in de twee weken.[200] Daarboven zijn overuren slechts mogelijk in dringende gevallen en tot een dagelijkse arbeidstijd van 10 uur.[201] Wanneer in ploegendienst gewerkt moet worden, moet het werk zo ingedeeld worden dat de betrokken werknemers gelijkmatig aangetrokken worden voor nachtarbeid. De wekelijkse arbeidstijd moet op werkdagen zo verdeeld worden dat men op zaterdag zo vroeg mogelijk kan stoppen. Overwerk moet zoveel mogelijk vermeden worden, maar werknemers zijn wel verplicht om de door cao en wettelijke regelingen toegelaten overuren te verrichten.[202] De arbeidstijd kan ook verkort worden, wanneer daarvoor bedrijfsgronden zijn.[203] De RTV stelt voor de Angestellte de wekelijkse arbeidstijd op 39 uren, welke bij dringende redenen verlengd kan worden tot 52 uren per week en 104 uren in de twee weken.[204] Voor chauffeurs wordt bovenop de wekelijkse arbeidstijd, in overeenstemming met bovenstaande, een dagelijkse in- en uitrijtijd van een half uur voor wagenonderhoud gerekend.

Ten slotte bepaalt de ArbZG dat per dagelijkse arbeidsduur 8 (maximaal 10) uur nachtwerk verricht mag worden tussen 23.00 en 6.00 uur.[205] Noch in de BMT-F noch in de regionale cao's wordt hierover iets bepaald.

3.5.4.2. Dubbele bemanning

Bij een dubbele bemanning mag de dagelijkse arbeidstijd voor werknemers die onderworpen zijn aan nationale regelgeving, niet boven de volgende maxima uitkomen. Volgens het Nederlandse RTB mag de diensttijd maximaal 16 uur zijn en

---

196 Wanneer de arbeidstijd per maand berekend wordt, kunnen deze wekelijkse maxima overschreden worden. § 4 BMT-F.

197 Tot 1992 was dit 40 uur per week.

198 Deze geldt nog voor degenen die onder de nawerkende cao's vallen.

199 Verder gelden de § 2-5 en 8-10 van de BMT-F hier, welke een onderdeel van de MTV vormt. § 2 MTV.

200 Voor portiers, bewakers en stokers tot 58 uur per week en 116 uren in de twee weken, voorzover er 'Arbeitsbereitschaft' in de arbeidstijd valt.

201 Boven de 10 uren als er regelmatig en in aanzienlijke omvang 'Arbeitsbereitschaft' in de arbeidstijd valt; § 7 AZO.

202 Dit geldt ook voor de Angestellten. Voor jeugdigen geldt het Jugenarbeitsschutzgesetzes. Wanneer in ploegen gewerkt moet worden, dan moet de arbeid zo verdeeld worden dat iedereen evenveel nachtdiensten moet draaien; § 2 MTV.

203 Een termijn moet in acht genomen worden en evt. moet overeenstemming met OR bereikt worden; § 5 MTV.

204 en 10 uur per dag. De wekelijkse arbeidstijd op werkdagen moet zo verdeeld worden, dat men zaterdag om 13.00 uur kan stoppen. Dringende arbeid op zondag mag per maand niet meer dan twee maal verricht worden; § 4 RTV.

205 § 2 en 6 ArbZG.

19,5 uur in een voertuig met slaapbank.[206] De Franse CCNA bepaalt dat (op lange afstand) de dagelijks in het voertuig doorgebrachte tijd maximaal 14 uur mag bedragen en 19 uur in een voertuig met slaapplaats.[207] De Duitse BMT-F bepaalt dat een chauffeur in het Fernverkehr dagelijks maximaal 17 uur arbeid mag verrichten (Schichtzeit, dus inclusief pauzes) en 22 uur in een voertuig met slaapcabine.

3.5.5. Overuren

De belangrijkste toeslag op het functieloon in de betrokken cao's is de vergoeding voor gemaakte overuren. Overuren worden in de Nederlandse en Duitse cao's en in Frankrijk wettelijk[208] omschreven als de uren die de wettelijke wekelijkse arbeidsduur overschrijden.[209] De Nederlandse cao's stellen geen direct plafond aan het maximum aantal overuren; dat wordt gevormd door de grenzen aan de diensttijd (er mogen maximaal 64 en per week gemiddeld 54 diensturen gemaakt worden, wat maximaal 24 en gemiddeld 14 overwerkuren per week inhoudt). De cao's bepalen verder dat een werknemer van 50 jaar of ouder in beginsel niet verplicht kan worden om meer dan 17,5 overuren per week te maken.[210] In Frankrijk wordt het aantal overuren echter wettelijk begrensd tot 130 uren per jaar per werknemer.[211] Dit kan echter verhoogd worden in een cao,[212] zoals is gebeurd in de CCNA; voor het rijdend personeel in het vervoer werd de jaarlijkse limiet op 195 uur vastgesteld.[213] Niet alle overuren worden in mindering gebracht op de limieten, bijvoorbeeld niet in het geval van uitzonderlijke overuren als gevolg van onvoorziene en buiten de onderneming gelegen omstandigheden.[214] De grens kan in een aantal gevallen ook

206 Art. 11 RTB. Verlengingen zijn niet mogelijk.
207 Dit mag geen twee dagen achter elkaar. Art. 25 CCNA1.
208 Art. 212-5 CdT: 39 uur, als gezegd kan deze grens in het vervoer tot 41 uur verhoogd worden.
209 In Nederland 'diensttijd' en enkel de uren niet liggende op zaterdag of zondag. Voor losse werknemers zijn overuren, uren waarmee de diensttijd van gemiddeld acht uur per dag wordt overschreden. Art. 24 cao. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen worden de zaterdaguren tot 7.00 uur ook als overuren gezien. Daarvoor gelden andere bepalingen.
210 Hij kan dit echter niet afdwingen door werk te weigeren. Indien in het belang van de onderneming wel meer dan 17,5 overuren in de week worden gemaakt, moeten deze in de daaropvolgende week worden gecompenseerd, zodat maximaal 115 uur in 2 weken wordt gewerkt. Art. 24 cao.
211 Décret van 27 januari 1982.
212 Circulaire 94-4. Voor overschrijding van de maximum wekelijkse arbeidsduur tot 130 uren is geen toestemming van de arbeidsinspecteur vereist. Art. 212-6 CdT.
213 Art. 12.2 CCNA. Ter controle moet de loonstrook het totale aantal overuren vermelden. Art. D 212-11 CdT. Art. 10.6 Décret.
214 'surcroit de travail'. Art. 12, derde lid, CCNA. Na overleg met arbeidsinspectie en DP.

verlegd worden met een aantal uren.[215] Het Duitse ArbZG geeft geen bepalingen over overwerk en bepaalt enkel een maximum aan de dagelijkse arbeidsduur.[216] De cao's bepalen dat werknemers verplicht zijn het door de wet en de cao toegelaten (over)werk binnen de maximum toegelaten arbeidsduur te verrichten. Het verrichten van overwerk wordt gelimiteerd tot dringende noodgevallen.[217] In de praktijk geeft dit gelegenheid voor extensieve interpretaties.[218]

Overwerkuren kunnen zowel in tijd als in geld vergoed worden.

3.5.6. De rijtijden

3.5.6.1. Communautaire regelgeving

Er bestaan geen Europees afspraken over de arbeidsduur, maar enkel over de hierna te bespreken rij- en rusttijden en dan alleen voor voertuigen met een groter totaalgewicht dan 3,5 ton. Er zal hierna met name gerefereerd worden aan Vo 3820/85 en zijdelings aan het AETR-verdrag. Vo 3820/85 verstaat onder rijtijd 'de totale rijtijd tussen 2 dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd'.[219]

Op grond van Vo 3820/85 mag per dag maximaal 9 uur gereden worden en maximaal 4,5 uur aaneengesloten, waarna 45 minuten pauze genomen moet worden (dit mag vervangen worden door drie keer een kwartier pauze). Twee maal per week mag maximaal 10 uur per dag gereden worden. De maximale rijtijd per week is 56 uur en per twee weken 90 uur. Op grond van de AETR mag per dag maximaal 8 uur gereden worden, waarvan maximaal 4 uur aaneengesloten (plus een half uur in noodgevallen), waarna een uur pauze genomen moet worden (ofwel twee keer een half uur) bij voertuigen van meer dan 20 ton, of een half uur (dan wel twee maal 20 of drie maal 15 minuten). Twee keer per week mag maximaal 9 uur gereden worden. De maximale rijtijd per week is 48 uur en per twee weken 92 uur.[220]

Het gevolg van het niet opnemen van een maximum aan de arbeidsduur is dat een werkdag wel erg lang kan worden.

---

215 B.v. bij bederfelijke of brandbare goederen. Per jaar mag de arbeidsduur van gemiddeld 39 uur per gewerkte week niet overschreden worden; art. L 212-8 CdT, art. 12, vierde lid, CCNA. Het Décret staat verlenging toe ter afronding van dringende werkzaamheden. Deze uren worden beschouwd als overuren; art. 9 Décret.

216 Op grond van de AZO werden overuren niet betaald wanneer in de verlenging van de arbeidstijd door cao of arbeidsinspectie veel 'Arbeitsbereitschaft' valt. De Minister kon een afwijkende beslissing nemen ten aanzien van seizoensgerichte bedrijven; § 15 AZO.

217 Een aanwezige OR moet toestemming geven en dat is slechts mogelijk tot in de AZO aangegeven grenzen.

218 § 12.2 BMT -F; § 2 MTV; § 4-5 RTV.

219 Art. 6 Vo 3820/85.

220 6 dagelijkse rijtijden per week.

3.5.6.2. Nationale regelgeving

In de betrokken landen zijn chauffeurs in het internationale vervoer onderworpen aan communautaire regelgeving.[221] Dit geldt ook voor Franse en Duitse chauffeurs in het nationale vervoer. De Duitse AZO die aan de ArbZG voorafging en nog op cao's van toepassing is, gaf nog wel een regeling voor de rijtijden.[222] Vo 3820/85 bepaalt dat bij overmacht of onvoorziene vertragingen de rijtijden verlengd en de rusttijden verkort kunnen worden, om een geschikte stopplaats of de bestemming te bereiken.[223] Het Nederlandse RTB begrenst voor het binnenlands vervoer enkel de dienst- en niet de rijtijd.[224] Wel bepaalt het RTB dat chauffeurs in het nationaal vervoer na 4 uur rijden ofwel een pauze moeten nemen of één uur in een rijdende wagen moeten doorbrengen zonder deze te besturen.[225] Het kabinetsvoorstel sluit voor wat de rijtijden betreft, aan bij Vo 3820/85.

3.5.7. De onbetaalde onderbrekingen

3.5.7.1. Rusttijd

3.5.7.1.1. Communautaire regelgeving

Vo 3820/85 verstaat onder 'rusttijd' ieder ononderbroken tijdvak van minstens een uur waarin de bestuurder vrij over zijn tijd kan beschikken. De dagelijkse rusttijd moet 11 uur bedragen en mag 3 keer per week tot 9 uur verkort worden, wanneer deze voor het eind van de volgende week gecompenseerd wordt.[226] Wordt de rusttijd niet verkort, dan mogen de uren ook worden opgenomen in 2 of 3 periodes tijdens een etmaal, waarbij één van die perioden tenminste 8 uur moet bedragen. De minimumduur van de rusttijd moet dan 12 uur zijn.[227] Bij een dubbele bemanning moeten de bestuurders ieder binnen 30 uur een rusttijd van minstens 8 uur hebben.[228] Bij vervoer waarbij gebruik wordt gemaakt van trein of veerboot, mag

221 In Frankrijk geïmplementeerd door Décret 86-1130, in Duitsland door het FPersG. § 2.4 MTV. § 6 BMT-F.

222 Er werd o.a. een begrenzing van de dagelijkse rijtijd tot 8 uur en van de schichtzeit tot 12 uur gegeven.

223 Indien dit nodig is om de veiligheid van personen, vervoer of lading te waarborgen; art. 12 Vo 3820/85. De verkeersveiligheid mag niet in gevaar komen en het moet aangetekend worden op de tachograafschijf.

224 In de overlegregeling worden maximum arbeidstijden en geen rijtijden vastgelegd voor vervoer met voertuigen tot 3500 kg; voor chauffeurs met voertuigen boven de 3500 kg wordt aangesloten bij de communautaire regelgeving.

225 Art. 12 RTB. Rijtijd is de tijd gedurende welke een bemanningslid een vrachtauto bestuurt, art. 2j RTB.

226 Het AETR-verdrag hanteert eenzelfde rusttijdbegrip en gaat ook van 11 uur uit; eventueel 2 keer per week verkort tot 9 uur thuis of 8 uur onderweg, binnen 24 uur. Art. 6 AETR.

227 Elk van de periodes moet minstens een uur bedragen; art. 8 Vo 3820/85.

228 Art. 8, eerste tot en met derde lid, Vo 3820/85. Art. 6 AETR: wanneer geen slaapcabine aanwezig is moet 10 uur per 27 uur gerust worden.

onder bepaalde voorwaarden de dagelijkse rustperiode eenmaal onderbroken worden als dit met 2 uur gecompenseerd wordt. Bovendien mag ook van de rusttijden afgeweken worden om een geschikte stopplaats te bereiken.[229] Na 6 dagelijkse rijtijden moet een wekelijkse rust genomen worden van 45 uur. Deze mag ingekort worden tot 36 uur als deze in de standplaats van het voertuig of van de bestuurder wordt genoten, of tot 24 uur als deze hierbuiten wordt genomen. De verkortingen moeten gecompenseerd worden door de duur ervan toe te voegen aan een dagelijkse of wekelijkse rusttijd, voor het einde van de derde week die volgt op de betrokken werkweek.[230]

3.5.7.1.2. Nationale regelgeving

De dagelijkse rusttijd wordt in de betrokken landen in beginsel wettelijk geregeld. Voor Nederlandse werknemers in het nationale vervoer en Duitse werknemers moet deze minstens 11 uur zijn; voor Franse werknemers 10 uur.[231] In het Nederlandse nationale vervoer mag deze rusttijd 3 keer per week tot 9 uur verkort worden, wanneer deze tijd voor het einde van de daaropvolgende week gecompenseerd wordt.[232] Het kabinetsvoorstel staat geen verkortingen van de dagelijkse rusttijd toe. De Nederlandse cao van 1996 specificeert de wettelijke rust tot een rust van minimaal 11 uur of 9 uur + compensatie van de verkorte uren in de opvolgende week aansluitend op een rust van minimaal 8 uur of 8 uur + compensatie van 4 uur in maximaal 2 blokken van minimaal 1 uur in dezelfde 24-uurs periode.[233] Het Duitse ArbZG geeft twee uitzonderingen op de dagelijkse rusttijd van 11 uur; deze kan voor onder andere werknemers in het vervoer verkort worden tot 10 uur wanneer dit gecompenseerd wordt binnen een maand.[234] Ook kan deze rusttijd met 2 uur verkort worden als de aard van de arbeid dit eist en de verkorting binnen een bepaalde periode gecompenseerd wordt.[235] Kortere rusttijden zijn ook mogelijk wanneer communautaire voorschriften dit voor bemanningsleden toelaten.[236] De BMT-F schrijft voor het Fernverkehr de communautaire voorschriften voor, maar bij de opdeling van de rusttijd mag de Schichtzeit van 15 uur niet overschreden worden. In noodgevallen kan om de halteplaats nog te kunnen bereiken overeenkomstig de

229 Art. 9 Vo 3820/85.

230 Art. 8, derde lid, Vo 3820/85. Voor vervoer wat onder het AETR-verdrag valt, is dit 24 uur, volgend op of komend voor een dagelijkse rusttijd; art. 9 AETR.

231 Art. 13, eerste lid, RTB en het kabinetsvoorstel. § 5 ArbZG; onder rusttijd wordt begrepen de tijd tussen het einde en het hervatten van het werk. Art. 8 Décret.

232 Art. 13, eerste lid, RTB; deze rusttijd moet buiten het voertuig worden doorgebracht, tenzij het voertuig een slaapbank bevat en stilstaat. Idem in Duitsland, § 9 BMT-F.

233 Bijlage bij (art. 23) cao. KNV-cao verstaat verder nog onder ‘aaneengesloten rust’ de werkelijke rust die de wettelijk voorgeschreven rust overschrijdt. In de overlegregeling wordt bepaald dat de minimale rust na een nachtdienst die eindigt na 2 uur ’s nachts 14 uur is, maar één keer in de 7 dagen is een rusttijd van 8 uur toegestaan.

234 Door verlenging van een andere rusttijd tot minimaal 12 uur; § 5 ArbZG.

235 § 5 resp. 7 ArbZG.

236 Volgens art. 6.1.a AETR. § 6 FPersG; de communautaire voorschriften zijn ook van toepassing op vervoer dat hier niet onder valt.

Europeesrechtelijke bepalingen, de rusttijd verkort worden.[237] De MTV verklaart de Europeesrechtelijke bepalingen onverkort van toepassing.[238]

Het Nederlandse RTB bepaalt dat de wekelijkse rusttijd overeenkomt met die in de communautaire regelgeving.[239] Wel moet deze minstens eenmaal per 3 weken de zondag omvatten.[240] De TLN-cao bepaalt dat bemanningsleden elk half jaar minstens 13 vrije weekenden moeten hebben van 48 (en minimaal 45) uur.[241] Het kabinetsvoorstel bepaalt dat de rusttijd per 2 weken 228 uur moet zijn; in de standaardregeling wordt overeenkomstig de ATW bepaalt dat op zondag geen arbeid verricht mag worden, behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid voortvloeit. De werknemer verricht in ieder geval op minstens 4 zondagen per periode van 13 weken geen arbeid. Overeenkomstig de overlegregeling van de ATW wordt over werken op zondag bepaalt dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert dat de werknemer op minstens 13 zondagen per 52 weken geen arbeid verricht. In Frankrijk bedraagt de wekelijkse rust in principe minimaal 24 uur.[242] De CCNA1 bepaalt dat wekelijkse rusttijd voor het rijdend personeel 48 uur moet bedragen; minstens 35 uur thuis en 24 uur buitenshuis.[243] De CCNA1 bepaalt dat hierin, behoudens noodgevallen, de zondag moet vallen. In ieder geval moeten chauffeurs één van de twee, en minstens vier zondagen in de twee maanden vrij zijn.[244] De Duitse ArbZG geeft geen regeling over de wekelijkse rusttijd. Het FPersV verwijst voor de daarin genoemde voertuigen naar Vo 3820/85, maar niet naar de in artikel 9 geregelde wekelijkse rusttijd. Deze kan daarom slechts berekend worden door de maximale rijtijd vast te stellen en de overgebleven tijd als rusttijd te beschouwen.[245] De BMT-F past op chauffeurs in het Fernverkehr Vo 3820/85 toe; per maand moeten in principe minstens 2 vrije zondagen vallen.[246] Op grond van de ArbZG moeten minstens 15 zondagen per jaar ‘arbeidsvrij’ zijn.[247]

---

237 § 9 BMT-F.

238 § 2.4 MTV.

239 Art. 13, tweede lid, RTB.

240 Art. 15 RTB. Een bijrijder jonger dan 18 moet elke zondag vrij zijn.

241 tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur. Art. 28 B cao. De KNV-cao bepaalt dat het rijdend personeel per jaar 26 vrije weekenden van 48 uur moet hebben, waarbij in elk kwartaal minstens 6 vrije weekenden vallen.

242 Art. L 221-4 e.v. CdT. Art. 2 Décret. Art. 8-bis CCNA1.

243 Een wekelijkse rust van minder dan 48 uur moet gecompenseerd worden tijdens de eerstvolgende rustperiode thuis. In het geval van ‘repos inégaux’, waarvan de kortste buitenshuis opgenomen werd, wordt de totale duur van de twee opeenvolgende wekelijkse rustperiodes van 96 naar 105 uren gebracht. Art. 8-bis CCNA1.

244 Art. L 221-9 CdT. Art. 8-bis CCNA1.

245 Berf, p. 13. De AusfVO bepaalde nog dat binnen 2 weken 2 rusttijden van minimaal 36 en 24 uren moeten liggen. Hierop kan cao een uitzondering maken.

246 Voor de werknemer in het grensoverschrijdende goederenwegvervoer waarbij dit niet mogelijk is, kan een Betriebsvereinbarung over een vrije tijdsregeling afgesloten worden. De Vo moet hierbij wel toegepast worden. Op verzoek van de werknemers kan aanvullend een vrije onbetaalde dag per maand toegestaan worden. § 10 BMT-F.

247 § 11 ArbZG.

Franse en Nederlandse werknemers die grensoverschrijdend vervoer verrichten, moeten voldoen aan de hierboven beschreven communautaire regelgeving. Wel heeft het RTB ook voor hen bepaald dat de wekelijkse rusttijd eenmaal per 3 weken de zondag moet omvatten.[248] De overlegregeling in de cao bepaalt voor vervoer met een voertuig tot 3500 kg dat de dagelijkse rusttijd 11 uur per 24 uur moet zijn en 1 keer in de 7 dagen 8 uur mag zijn; de wekelijkse rusttijd moet 36 uur per 7 dagen zijn of 60 uur per 9 dagen, waarbij 1 maal per 5 weken 32 uur mogelijk is. Voor vervoer met een voertuig vanaf 3500 kg is de dagelijkse[249] en wekelijkse rusttijd gelijk aan die in de verordening. Aangevuld wordt dat de wekelijkse rusttijd 180 uur per 4 weken moet bedragen. Voor beiden geldt verder dat er geen zondagarbeid verricht mag worden tenzij bedongen én uit de aard van de arbeid voortvloeiend. Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is zondagarbeid te regelen met OR of personeelsvertegenwoordiger of individuele werknemer. Dan moeten minstens 13 vrije zondagen per 52 weken genoten worden.

3.5.7.2. Pauzes

3.5.7.2.1. Communautaire regelgeving

Een chauffeur moet na 4,5 uur rijden een pauze van 45 minuten nemen of binnen die periode 3 keer 15 minuten pauzeren.[250]

3.5.7.2.2. Nationale regelgeving

De Nederlandse RTB omschrijft pauze als een tijdvak van minstens 15 minuten en maximaal 9 uur, waarin een bemanningslid vrij over zijn tijd kan beschikken.[251] Voor werknemers in het nationale vervoer moeten pauzes in totaal minstens een half uur bedragen bij een diensttijd van 4,5 tot 7,5 uur; een uur bij een diensttijd van 7,5 tot 10,5 uur; 90 minuten bij een diensttijd van 10,5 tot 13,5 uur; 120 minuten bij een diensttijd van 13,5 tot 16,5 uur en 150 minuten bij een diensttijd van minstens 16,5 uur.[252] Als gezegd, moet de rijtijd na 4 uur onderbroken worden door een pauze van 15 minuten of één uur in een rijdend voertuig zonder dit te besturen.[253] In de overlegregeling bepaalt de cao voor het vervoer tot 3500 kg dat minimaal 15 minuten gepauzeerd moet worden; bij een arbeidstijd van 5,5 uur minstens 30 minuten. Duitse werknemers mogen op grond van de ArbZG niet langer dan 6 uur achter elkaar werken. Zij hebben recht op een pauze van een half uur of 2 keer 15 minuten na een

---

248 Art. 17 RTB.

249 Bij 2 chauffeurs 8 uur per 30 uur.

250 Tijdens deze onderbreking mag de bestuurder geen andere werkzaamheden verrichten; art. 7 Vo 3820/85.

251 Art. 2 h RTB. In Frankrijk worden onderbrekingen gezien als de tijd waarin een werknemer geen enkele activiteit uitoefent en zijn tijd vrij doorbrengt: Circulaire no 83-45. In Duitsland zijn ‘Ruhepausen’ de vooraf vastgelegde tijden van arbeidsonderbrekingen die dienen voor ontspanning/herstel van de werknemer en voor de maaltijden. Schaub, § 158 III 1 = S. 1195. De BMT-F omschrijft de pauzes als tijden in welke de werknemer bevrijd is van iedere arbeidsprestatie.

252 Art. 14 RTB. Vgl. Bijlagen bij (art. 23) cao.

253 Art. 12 RTB.

arbeidsduur van 6 tot 9 uur.[254] Wanneer meer dan 9 uur gewerkt wordt, moeten pauzes van in totaal 45 minuten genomen worden.[255] Van de verdeling van de lengte van de pauzes kan in vervoerondernemingen door middel van een cao afgeweken worden.[256] De FPersV verwijst wederom naar de in Vo 3820/85 omschreven pauzes voor vervoer dat onder nationale regelgeving valt.[257] De BMT-F bepaalt dat in beginsel bij een 'Arbeitsschicht' tot 12 uur minstens 1 uur, en tot 22 uur minstens 2 uren gepauzeerd moet worden. In de cao's wordt de communautaire regelgeving van toepassing verklaard.[258] Voor Nederlandse werknemers in het grensoverschrijdende vervoer en op grond van het kabinetsvoorstel voor alle vervoer met een voertuig van meer dan 500 kg, en Franse werknemers in het algemeen geldt eveneens de communautaire regelgeving.

3.5.7.3. Verzuim zonder behoud van loon

In de betrokken landen wordt voor bepaalde gelegenheden afwezigheid zonder behoud van loon toegestaan. Deze zijn uitgebreider in Nederland en Frankrijk dan in Duitsland.[259]

3.5.8. De (door)betaalde onderbrekingen

De cao's in de betrokken landen kennen[260] het recht op een jaarlijkse doorbetaalde vakantie. De Nederlandse en Duitse cao's stellen het aantal vakantiedagen vast op basis van leeftijd en duur van het dienstverband.[261] De Franse CCNA kent voor elke gewerkte maand 2,5 vakantiedag toe;[262] te verlengen op grond van diensttijd

---

254 § 12.2 AZO; bij arbeid die langer dan 6 uur duurt.
255 § 4 ArbZG.
256 § 7 ArbZG.
257 Voor vervoer van 2,8 tot 3,5 ton.
258 § 6 BMT-F. § 2.4 MTV. Art. 7 Vo 3820/85. Voor andere chauffeurs die onder nationale regelgeving vallen, bepaalde de AusfVO dat de rijtijd onderbroken moet worden door pauzes die lang genoeg zijn om de bemanning te laten herstellen. Als rustpauzes gelden enkel onderbrekingen van minimaal een kwartier. De ononderbroken rijtijd mag niet meer dan 4,5 uur zijn. Na 4,5 uur dient de bijrijder ook een half uur te rust nemen. Een cao kan deze tijd eventueel verkorten. § 51 en 53 AusfVO.
259 Nederland: uitoefenen lidmaatschap openbaar bestuurslichaam, herhalingsoefeningen dienstplichtigen, werk verrichten voor een vakbond die cao-partij is, uitoefenen vakbondswerk; art. 34c cao. Frankrijk: bijwonen van nationale bijeenkomsten, statutaire congressen of commissies; art. 6 CCNA. Duitsland: deelname aan lessen voor beroepschauffeurdiploma. § 18b BMT-F. § 7, tweede lid, MTV en § 8, tweede lid, RTV.
260 Vaak in aanvulling op een wettelijk recht.
261 Nederland: 24 tot 28 vakantiedagen. Duitsland: 28 tot 30 dagen. Deze vakantieaanspraak wordt steeds met een dag verlengd na een bepaalde duur van het dienstverband. Het Duitse BMT-F kent in dit geval extra vakantiedagen toe aan werknemers in het Fernverkehr.
262 Minimaal 24 en maximaal 30 dagen.

en leeftijd.[263] Niet-opgenomen dagen moeten aan het einde van het dienstverband uitbetaald worden.[264] De Nederlandse en Duitse cao's zijn gedetailleerder op dit punt dan de Franse.[265]

Verder heeft een Nederlandse werknemer op grond van de cao bovendien nog recht op vijf doorbetaalde vrije dagen per jaar.[266] In de KNV-cao kunnen ook 18 extra vrije dagen toegekend worden aan ouderen.[267]

Nederlandse cao's en de Duitse ArbZG bepalen dat op zon- en feestdagen géén arbeid wordt verricht.[268] Wordt er op feestdagen toch gewerkt, dan moeten de uren betaald en een compensatierustdag toegekend worden.[269] De Franse werknemer heeft recht op enkele vrije (doorbetaalde) feestdagen per jaar.[270]

Verder moet in de betrokken landen het loon doorbetaald worden op dagen dat er niet gewerkt kan worden als gevolg van bepaalde omstandigheden die buiten de werknemer gelegen zijn. Deze omstandigheden verschillen echter sterk per land. In Nederland gaat het om vorst en wateroverlast, in Frankrijk over stilstand tijdens de reis en een tekort aan (bepaald) werk, in Duitsland om wettelijke circulatieverboden.[271]

Verder wordt in alle landen verzuim met behoud van loon erkend in speciale gevallen als trouwdag, ziekte, begrafenis, consultatie arts, examen, werk ten behoeve van een werknemersorganisatie.[272]

Naast deze doorbetaalde rusttijden en werkonderbrekingen, welke geen al te grote verschillen vertonen tussen de landen, volgt een laatste doorbetaalde onderbreking welke wel zeer uitgebreid geïnterpreteerd wordt in de landen, namelijk de wachttijden.[273] Vaak is men geneigd een onderscheid te maken tussen wachttijden waarin

---

263 Art. L 223.8 CdT.

264 Dit wordt niet expliciet bepaald in Duitsland.

265 Deze laatste geeft enkel aan in welke samenstelling de dagen opgenomen kunnen worden; de andere cao's bepalen ook b.v. wanneer een werknemer geen aanspraak (meer) heeft; hoe en wanneer de dagen opgenomen kunnen worden, welke dagen verplicht aangewezen mogen worden, et cetera.

266 Art. 35 en 36 B cao. In de KNV-cao heeft het niet-rijdend personeel recht op 7 vrije dagen.

267 Art. 36 C KNV-cao.

268 Art. 28 C TLN-cao, art. 8, tweede lid, KNV-cao; tenzij de aard of het belang van de onderneming dit vordert. § 9 ArbZG.

269 In Duitsland ook voor werk op zondag; § 11 ArbZG. Zie ook par. 3.5.9.1.2. Er zijn vele uitzonderingen; § 9, 10 en 12 ArbZG en § 30, derde lid, nr. 2 StVO. De StVo geeft de feestdagen aan waarop het verkeer van zware voertuigen verboden is; § 30.4 StVO, in NRW komen hier nog twee extra dagen bij.

270 Art. L 222-1 CdT; art. 7 bis CCNA1. Doorbetaling; In Nederland voor 8 diensturen, wanneer deze dagen niet vallen op een zaterdag en/of zondag. In Frankrijk voor zoveel als hij normaal gewerkt zou hebben.

271 Art. 7 cao. Art. 10bis CCNA1; de werkgever moet tijdelijk ander werk aanbieden of een vergoeding toekennen van 8 werkuren (idem bij gedeeltelijke werkloosheid), tenzij er nog compensatierust-uren open staan. § 7.5 BMT-F.

272 In Nederland en Duitsland in de cao, in Frankrijk in de wet; art. 34/35 cao, art. 7-9, 18 CCNA1, art. 421.1 tot 426.1 CdT, § 7, 10, 11, 18 BMT-F.

273 Vgl. FNV-magazine, 18 april 1996, p. 26.

wel of niet vrij over de tijd beschikt kan worden of waarin de werknemer bijvoorbeeld toezicht moet houden op laden en lossen. In het eerste geval zal de wachttijd door de werkgever eerder als rust gezien (willen) worden, in het tweede geval als arbeidstijd. In beginsel hoeft hier echter geen misverstand over te bestaan omdat pauzes en rusttijden zich op twee manieren van elkaar onderscheiden: een rusttijd moet op grond van Vo 3820/85 minimaal een uur bedragen en een pauze 45 minuten; tijdens een pauze mag de chauffeur geen ander werk verrichten maar tijdens een rusttijd kan hij geheel vrij over zijn tijd beschikken. Dit betekent dat een wachttijd van een uur niet geïnterpreteerd kan worden als rusttijd.[274] Daarnaast worden in Nederland wachttijden tijdens de diensttijd gezien als een integraal onderdeel van die diensttijd en als zodanig betaald. In de cao van 1996 werd getracht wat van de bovenstaande onduidelijkheid weg te halen en spraken de sociale partners expliciet af dat alle uren, behalve de wettelijke pauzes en aaneengesloten rusturen, betaald worden. Dit impliceert voor de werknemers over het algemeen een hoger loon en voor de werkgever verdwijnt de concurrentie tussen de wel en niet-betalers van wachturen.[275] In Frankrijk worden de wachttijden gezien als 'temps à disposition'[276] en werden voorheen aldus slechts gedeeltelijk betaald. In Duitsland worden de wachttijden in beginsel ook als arbeidstijd gezien.[277] Het BMT-F bepaalt verder dat de 'Liegezeiten' van een dag, welke ontstaan buiten de standplaats als gevolg van wachten op bijvoorbeeld retourlading, niet gelden als arbeidstijd, wanneer de werknemer vrij over deze tijd kan beschikken. De werknemers hebben gedurende deze tijd echter wel aanspraak op het volle dagenonkostenbedrag en op berekening van 10 uren per 'Liegetag' naar de maatstaf van cao-lonen. Wanneer bij aanvang van de wachttijden de maximale arbeidsduur per twee weken al bereikt of overschreden is, kan ook de eerste dag van zo'n 'Liegezeit' (24 uur) binnen twee weken eenmaal op de wekelijkse rusttijd[278] bekort worden. In dit geval moeten de volle dagonkosten betaald worden. Wanneer als gevolg van een wettelijk rijverbod (zoals op zondag) niet gereden kan worden, moet toch gewoon het cao-loon doorbetaald worden. Wanneer hierdoor de wachttijd minstens 22 uur bedraagt, dienen 10 uren doorbetaald te worden.[279]

274 Lamy, p. 514.
275 FNV-magazine, 18 april 1996, p. 26.
276 Circulaire 83-45.
277 § 2 ArbZG, 2 BMT-F.
278 § 10 BMT-F.
279 § 7 BMT-F.

3.5.9. Toeslagen, vergoedingen en bijslagen

3.5.9.1. Overuren

3.5.9.1.1. Vergoeding in geld

De Nederlandse cao's vergoeden overuren van het rijdend personeel met het uurloon plus 30%.[280] Bepaalde overuren worden niet vergoed.[281] In Frankrijk worden op grond van de wet alle overuren tussen het 40e en 47e uur per week vergoed met het uurloon plus 25%, en vanaf 47 uur met 50% extra. Dit is voor rijdend personeel dus tot een maximum van 195 overuren per jaar.[282] Overuren van chauffeurs die werkzaam zijn over lange afstanden, worden sinds het Accord van 1994, vergoed met 25% voor de uren tussen 169 en 200 uur per maand, 50% voor de uren boven de 200 uur per maand. In Duitsland bepaalt de BMT-F[283] dat alle overuren in principe worden vergoed met het uurloon plus 25%.[284] De regionale cao's bepalen (behalve voor het Fernverkehr) dat, wanneer de overwerkuren niet met vrije tijd gecompenseerd worden, ieder arbeidsuur verricht boven de 39 uren in de week vermeerderd wordt met 1/39 van het cao-weekloon[285] en een overwerkvergoeding van 25%.[286] Portiers, bewakers en stokers ontvangen geen toeslag tot het 58e uur, behalve wanneer een andere overeenkomst over de beloning wordt getroffen.[287] Het overeenkomen van 'gemiddelde' bedragen (Pauschal) voor de overwerkuren is slechts toelaatbaar wanneer zekergesteld is dat de bepalingen van de regionale cao's gerespecteerd worden.[288], [289]

3.5.9.1.2. Vergoeding in vrije tijd

Met de tijd-voor-tijd-regeling wilden de Nederlandse cao-partners paal en perk stellen aan het aantal overuren dat een werknemer in geld uitbetaald mag krijgen.[290] Er

---

280 Voor administratief en technisch personeel geldt op roostervrije dagen een toeslag van 100%, en voor uren op zondagen waarop volgens rooster arbeid wordt verricht, 30%. Art. 25 A en B cao. Overwerk van minder dan 15 minuten wordt niet vergoed.

281 Ten aanzien van werknemers die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk en overuren die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en langer dan 15 minuten duurde; overuren die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer; art. 25 cao.

282 Art. 12 CCNA. Art. L 212-5 CdT.

283 En voorheen ook de AZO.

284 In het Fernverkehr geldt dit vanaf het 41e weekuur, bij een dubbele bemanning vanaf het 51e weekuur met inbegrip van de kabinetijd. § 12 BMT-F.

285 In de RTV met 1/169 van het maandloon.

286 § 3 MTV en § 5 RTV.

287 § 3.1 MTV. Voor overwerk als gevolg van noodgevallen gelden bepalingen AZO.

288 § 14 BMT-F.

289 Gugenheim, 1992, p. 205: in andere landen wordt 50 tot 75% betaald voor overwerk, maar omdat in die landen vaak bepaalde beschikbaarheidsuren en andere werkzaamheden dan rijden, laden en lossen niet tot de arbeidstijd geteld worden en dus ook geen overwerk kunnen betekenen, geeft dit een vertekend beeld.

290 Weijers, p. 43.

wordt een onderscheid gemaakt tussen de verplichte en de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling. Bij de verplichte regeling dienen in principe alle diensturen welke van maandag tot en met vrijdag verricht worden die (naar keuze) de 220 of 230 uur per betalingsperiode van 4 weken te boven gaan, vergoed te worden met 1 uur vrije tijd.[291] Dit hoge aantal overwerkuren wekt in eerste instantie verbazing doordat er bijvoorbeeld in Nederland een maximale wekelijkse diensttijd is van 54 uur en dus 216 per maand. Het hogere aantal uren kan echter voorkomen bij chauffeurs die onder communautaire regelgeving vallen (180 rij-uren per maand, maar geen grens aan diensttijd, dus alle tijd waarin niet gerust hoeft te worden, kan besteed worden aan andere werkzaamheden buiten het rijden) dan wel wanneer sprake is van een dubbele bemanning.

Het doel van deze maatregel is het minder betalen van overuren, maar het komt ook de arbeidsvoorwaarden en de verkeersveiligheid ten goede. Sinds 1 juli 1991 kunnen tijd-voor-tijd-uren echter ook uitbetaald worden.[292] De TLN-cao bepaalt dat dit dient te gebeuren tegen 130% van het uurloon.[293] Wanneer de grens op 220 uur ligt, ontvangt de werknemer voor elke hele compensatiedag, dat wil zeggen 8 tijd-voor-tijd-uren, 11 maal het uurloon.[294] De werkgever moet de urenvermindering in de loonspecificaties opnemen en mag de vrije tijd niet samen laten vallen met dagen die al vrij zijn vanwege een rooster-, dienst-, of werktijdregeling.

Naast deze verplichte regeling kunnen de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties een lagere grens afspreken dan bovengenoemde (vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling), tot minimaal 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Elk op deze manier opgespaard dienstuur tussen 160 uur en de bovengenoemde grenzen, geeft recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd plus 30% van het uurloon.[295]

In Frankrijk kunnen op grond van de CdT ‘compensatie(rust)uren’ toegekend worden ter vergoeding van overuren dan wel voor overschrijding van ‘amplitudes’.[296] Voor het wegvervoer wordt bepaald dat tot 130 overuren per jaar, vanaf 42 uur per week, recht geven op ‘repos compensateur’. Deze worden in bedrijven

---

291 De op zaterdag en zondag verrichte uren tellen dus niet mee voor de tijd-voor-tijd-grens; zij worden altijd betaald. De vergoeding vindt in principe plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan, zoveel mogelijk in blokken van 3 dagen. De grens kan worden overschreden ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid. In de KNV-cao worden de diensturen van maandag tot en met vrijdag tussen de 220 en 230 uur per betalingsperiode van 4 weken vergoed met 1 uur vrije tijd. Art. 26 TLN-cao; de grens mag tijdens de looptijd van de cao eenmaal gewijzigd worden.

292 Werkgevers en werknemers kunnen hierover overleg plegen.

293 In de KNV-cao met 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het functieloon. In de KNV-cao wordt dus geen volledige vergoeding in geld toegekend, maar meer vrije tijd.

294 Op 230 uur 11,5 x; op 240 uur 12 x. Met een vermindering van het aantal opgespaarde uren met 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed. Art. 26 A, achtste lid, TLN-cao.

295 Deze regeling moet schriftelijk vastgelegd en gemeld worden aan het secretariaat van de cao-partijen. Art. 26 B cao. Dit komt overeen met de regeling welke de KNV-cao getroffen heeft bij de verplichte tijd-voor-tijd-regeling.

296 Art. L 212-5 e.v. CdT.

met meer dan 10 werknemers berekend op basis van 20% van elk overuur. Dat wil zeggen, 12 minuten 'repos compensateur' voor elk werkuur boven de 42 uur.[297] Verder wordt in elke onderneming 50% van elk overuur tussen de 131 en 195 uur in de berekening betrokken.[298] Deze compensatie-rusturen komen bovenop de betaling van de overuren. Wanneer meer dan 8 compensatierusturen opgebouwd zijn, moeten deze binnen 2 maanden opgenomen worden.[299] Deze vergoeding van overuren in tijd is in de praktijk een gecompliceerd en omstreden fenomeen, dat ook niet strikt nageleefd wordt.

Verder wordt hier, hoewel het geen vergoeding van overuren betreft, toch het door het Accord van 1994 ingevoerde 'repos récupérateurs' voor chauffeurs werkzaam op lange afstanden genoemd. Deze twee 'repos' mogen niet met elkaar gecumuleerd worden, maar de laatste mag dat wel met andere 'repos' en 'congés'. Het 'repos récupérateurs' is afhankelijk van de duur van de 'temps de service' per maand en bedraagt een halve dag per maand voor de uren van 200 tot 214, een dag voor 215-224 uur, anderhalve dag voor 225-239 uur en twee dagen voor meer dan 239 uren. Dit repos moet verplicht opgenomen worden binnen drie maanden na het ontstaan en mag niet gecompenseerd worden in een geldbedrag. Het repos moet in plaats van een gewone gewerkte dag komen en mag niet tot een vermindering van de effectieve beloning van de betrokken chauffeur leiden.[300]

In Duitsland voorzien de cao's erin dat een bepaald aantal overuren gecompenseerd kunnen worden met vrije tijd.[301] In de ArbZG wordt bepaald dat wanneer een werknemer op zon- of feestdag werk verricht, hij hiervoor in principe, binnen twee weken, een 'Ersatzruhetag' moet krijgen.[302] Dit geldt ook voor een gewerkte feestdag in Nederland.[303] Verder moet de Duitse werkgever aan nachtarbeiders een aantal vrije dagen toekennen (dan wel een vergoeding in geld).[304] In Nederland bestaan soortgelijke (compensatie)vergoedingen in vrije tijd. Wanneer de diensttijd met meer dan 1 uur is overschreden of de rusttijd met meer dan 1 uur is bekort, moet

297 In bedrijven met minder dan 10 werknemers staat het recht pas open na een jaarlijkse quota van 130 uur.

298 Het wordt vergoed met 100% wanneer de 195 uren per jaar overschreden worden en de arbeidsinspecteur hiervoor toestemming geeft; Gugenheim/Morsink/Pouthier, p. 17.

299 In geval van nood b.v. Art. 9 Décret.

300 De eventuele verhoging voor overuren moet meeberekend worden.

301 § 12.4 BMT-F: wanneer binnen 14 dagen meer dan 8 overwerkuren verricht werden, kunnen deze met vrije tijd vergoed worden. Dit betekent niet dat de overuren niet uitbetaald hoeven te worden. § 3.1a MTV; § 5.1 RTV: vergoeding binnen 2 weken of dezelfde week.

302 § 11 ArbZG: arbeid verricht op een feestdag, moet binnen 8 weken vergoed worden, op te nemen na een rusttijd.

303 Art. 28 cao.

304 § 6.5 ArbZG. Gugenheim, 1992, p. 206: dit zijn vooralsnog de enige lidstaten waar met rust gecompenseerd kan worden; er blijkt dus een samenhang te zijn tussen het vergoeden in rust van overwerk en een extensieve interpretatie van het arbeidstijdbegrip.

deze tijd zo snel mogelijk worden gecompenseerd.[305] Zoals reeds vermeld, moeten ook bekortingen van de dagelijkse en wekelijkse rusttijd gecompenseerd worden.[306]

3.5.9.2. Andere arbeidsuren/werktijden

In de Nederlandse cao wordt voor nachtwerk een toeslag van 4,-- bruto per uur toegekend voor de uren tussen 20.00 en 4.00 (TLN-cao) en 19.00 en 6.00 uur (KNV).[307] De Franse cao kent een vast bedrag per nacht toe voor de uren tussen 22.00 en 5.00 uur; de hoogte van de toeslag is neergelegd in het 'Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers', gehecht aan CCNA1, en afhankelijk van andere toegekende vergoedingen.[308] In Duitsland bevat de wet (ArbZG) zeer uitgebreide wettelijke bepalingen over nachtwerk; zo moeten voor de gewerkte uren tussen 23.00 en 6.00 uur betaalde vrije dagen of een toeslag op het bruto loon toegekend worden, tenzij in een cao anders wordt bepaald.[309] De regionale cao's verstaan onder nachtarbeid de gewerkte uren tussen 21.00 en 5.00 uur, voorzover ze niet regelmatig of als overwerk verricht wordt; deze uren worden vergoed met 1/39 van het cao-weekloon en een toeslag van 50%. De toeslag bedraagt bij regelmatige nachtarbeid 20%. Nachttoeslagen bestaan echter niet voor de bemanningsleden in het Fernverkehr.[310]

De Nederlandse cao's bepalen dat de diensturen verricht op zondag, vergoed worden met een toeslag van 100%.[311] De Duitse BMT-F en de regionale cao's vergoeden dit met een toeslag van slechts 50%.[312] Arbeid op feestdagen die niet op een zondag vallen, wordt in Nederlandse cao's vergoed met ofwel een betaalde

305 Art. 18 RTB.

306 Art. 13 RTB. De rusttijden moeten bij een andere rusttijd worden gevoegd. Art. 8 Vo 3820/85.

307 Er kan geen samenloop met de ploegentoeslag optreden. De TLN-cao kende vroeger een toeslag van 1% van het functieloon toe; de KNV-cao een toeslag van fl. 2,-- per uur. Met de forfaitaire vergoeding, die wordt toegekend naast de algemene verblijfskostenvergoeding, is in de KNV-cao de nachttoeslag vervallen. Art. 31 TLN-cao, art. 32 KNV-cao.

308 Nachttoeslagen worden niet gecumuleerd met een verblijfsvergoeding. Deze verhoging is gelijk aan het verschil tussen de vergoeding voor een kamer met ontbijt en de vergoeding welke werkelijk uitgekeerd wordt aan de werknemer op grond van toepassing van het verblijfskostenakkoord. Zie ook art. 12 Protocole; een ontbijtvergoeding wordt toegekend aan werknemers welke minstens 4 effectieve arbeidsuren tussen 22.00 en 7.00 uur uitoefenen en daarvoor nog geen vergoeding ontvangen. Art. 24-bis CCNA1.

309 Dit wordt als 'Nachtzeit' gezien; 'Nachtarbeit' is elke arbeid, die meer dan 2 uur 'Nachtzeit' omvat; een 'Nachtarbeitnehmer' is een werknemer die op grond van de vormgeving van zijn arbeidstijd normalerwijze nachtwerk in ploegendienst moeten verrichten en een werknemer die minstens 48 dagen van het jaar nachtwerk verricht. § 2 ArbZG. § 6, vijfde lid, ArbZG.

310 § 3.3 MTV. § 5 RTV.

311 In de KNV-cao wordt zelfs 200% toegekend wanneer de uren gewerkt op zondag de 40 uur per week overschrijden!

312 RTV: voor Angestellten moet zondagwerk vergoed worden met een toeslag plus vrije tijd, dan wel met een toeslag van 75%.

rustdag ofwel een toeslag van 100%.[313] De Duitse BMT-F vergoedt deze met een toeslag van 120% en de regionale cao's met 100%.[314] Op basis van de Franse cao ontvangt de werknemer voor zowel de gewerkte zondagen als feestdagen een forfaitaire vergoeding, afhankelijk van het aantal gewerkte uren.[315] Deze vergoeding lijkt lager uit te vallen dan de in Nederland en Duitsland toegekende percentages.[316]

Er zijn een aantal vergoedingen en toeslagen die alleen in Nederlandse cao's toegekend worden, zoals een toeslag op het uurloon van 50% voor alle op zaterdag verrichte diensturen.[317] Verder noemt de KNV-cao de overschrijdingstoeslag van 30% voor uren die de 8 uur per dag te boven gaan als per week minder dan 5 dagen wordt gewerkt, anders dan door ziekteverzuim, vakantie, ATV, tijd-voor-tijd, een arbeidssysteem of een ploegendienst.[318] Ook kan een toeslag toegekend worden voor ploegendienst, wanneer werk verricht wordt in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden.[319] De toeslag bedraagt, naargelang het soort en tijdstip van de ploegendienst, 7,5 tot 12,5% van het loon.[320] Werknemers kunnen in bepaalde gevallen recht hebben op een vergoeding wanneer zij zich beschikbaar moeten houden voor te verrichten werkzaamheden (fl. 4,-- bruto per uur, met een maximumvergoeding van 32 gulden per etmaal).[321] Franse en Duitse regelgevingen praten eveneens over beschikbaarheidstijden, maar daar worden deze als een deel van de normale arbeidstijd gezien. Ten slotte wordt in Duitsland bovenop de wekelijkse arbeidstijd van een chauffeur een dagelijkse binnenkomst- en vertrektijd van een half uur gesteld voor wagenonderhoud, welke vergoed wordt met 1/39 van het weekloon plus een toeslag van 25%.[322] De vergoeding voor de in de RTV bepaalde overschrijding van de dagelijkse arbeidstijd voor Angestellten tot 15 minuten voor dringende aanvangs- en afsluitingswerkzaamheden, en de overschrijding voor technische Angestellten, is reeds in de vastgestelde lonen opgenomen.[323]

---

313 Art. 28 cao.

314 Bij samenloop van overwerkvergoedingen en toeslagen voor werk op zon- en feestdagen, wordt steeds het hoogste bedrag uitgekeerd. § 13 BMT-F. § 5 RTV. § 3 MTV.

315 Meer of minder dan 3 uur werken. Deze uren cumuleren niet met vergoedingen voor reeds gewerkte uren op andere zon- en feestdagen.

316 Art. 7-ter en 7-quater CCNA1. Voor werknemers die meer of minder dan 6 maanden in een bedrijf werken, en werknemers die op maandelijkse basis betaald worden.

317 Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen is dit van toepassing op zaterdag na 7.00 uur; de uren daarvoor worden gezien als overuren. Art. 27 cao. KNV-cao: diensttijd boven de 40 uur per week wordt vergoed met 150%.

318 Cumulatie met de overurentoeslag is niet mogelijk. Art. 25 C KNV-cao.

319 De cao erkent het systeem pas als een ploegendienst wanneer er gedurende vijf dagen per week, of tien dagen per twee weken, tenminste twee ploegen per etmaal actief zijn.

320 Art. 30c KNV-cao bevat ook nog een bepaling over roostermatig werken voor niet-rijdend personeel.

321 Er kan geen samenloop optreden met ander loon, vergoeding of toeslag. Art. 33 C cao. Het moet de werknemer van tevoren aangezegd zijn om zich tijdens een bepaalde periode beschikbaar te houden (buiten de normale diensttijd en bedrijfsruimte/voertuig om) en hij is verplicht hieraan gevolg te geven.

322 § 2.3 en 3.2 MTV.

323 § 6.7 RTV. Zie ook § 2.1.

3.5.9.3. Overige vergoedingen, toeslagen en bijlagen

De in de Nederlandse cao's toegekende verblijfskostenvergoeding[324] is afhankelijk van het aantal uren en de tijdstippen van afwezigheid en van de vraag of het een eendaagse of een meerdaagse rit betreft. Er wordt een bepaald bedrag per uur of per dag uitgekeerd,[325] waaraan een maximum is verbonden (variërend van 1,-- tot 4,80 per uur en tot 82,80 per dag). Verder kent Nederland een overstaanvergoeding wanneer werknemers tijdens het werk een weekend of een feestdag niet op de standplaats kunnen verblijven, zonder dat er werk is voor die dag; deze komt bovenop de gewone verblijfskostenvergoeding: zij bedroeg in 1996 20,-- netto en 32.-- bruto per dag.[326] In Frankrijk worden de verblijfstkostenvergoedingen voor 'ouvriers' door de CCNA vastgesteld in het bovengenoemde Protocole.[327] Er worden verschillende soorten (forfaitaire) vergoedingen onderscheiden ter dekking van de kosten: maaltijdvergoedingen (FF 63,85), vergoedingen voor werknemers die in de zone om Parijs rijden (FF 39,40), ontbijtvergoeding wanneer vóór 5.00 begonnen wordt met werken (FF 38,10), vergoeding voor werknemers die hun dagelijkse rustperiode(s) buitenshuis moeten doorbrengen (FF 145,70), speciale vergoeding wanneer de arbeidsdag de periodes tussen 11.00 en 14.30 en 18.30 en 22.00 omvat (FF 18,85). Het Protocole regelt deze vergoedingen, de voorwaarden en de mogelijkheid tot cumuleren zeer gedetailleerd. In Duitsland wordt een bepaald bedrag per dag uitgekeerd, wat berekend is over het aantal uren afwezigheid (variërend van DM 10,30 tot DM 32,50.[328] Verder wordt in bepaalde gevallen in de regionale cao's een bepaald bedrag uitgekeerd voor maaltijden.[329]

De Nederlandse werknemer heeft per jaar een wettelijk recht op een vakantiebijslag van een percentage van het functieloon.[330] De Franse werknemer heeft geen recht op zo'n vakantiebijslag; zijn vakantiedagen worden slechts doorbetaald.[331] De hoogte en berekening van de doorbetaling wordt niet bepaald in de CCNA. Dit gebeurt wel in de Duitse cao's.[332] De regionale cao's stellen vast dat de werknemer bovenop de vakantievergoeding een forfaitaire vakantiebijslag ontvangt.[333] Wel

---

324 Art. 33 b, eerste lid, cao. Hieronder vallen b.v. niet de kosten van logies.

325 De werkgever kan voor afwijking in bepaalde gevallen overleg plegen met cao-partijen. Art. 33 F TLN-cao.

326 Voor elk uur dat de werknemer werkzaamheden verricht, wordt minder aan beschikbaarheidsvergoeding verstrekt. Art. 34 C, tweede lid, onder b, KNV-cao.

327 Ingesteld door art. 10 CCNA1.

328 § 15 BMT-F, § 8 MTV.

329 Deze bedragen zijn na 1992 dus niet meer veranderd.

330 In beginsel 8% van het over de 4e betalingsperiode van het lopende jaar berekende loon keer 13. Wanneer niet het gehele jaar of parttime gewerkt werd, wordt een evenredig deel uitgekeerd. Bij langdurige ziekte van de werknemer hoeft slechts over het eerste jaar van de ziekte betaald te worden. Art. 37 TLN-cao. Dit geldt ook in Duitsland.

331 Art. 7, 7 bis CCNA1.

332 § 16, dertiende lid, BMT-F en § 9, negende lid, MTV.

333 DM 25 per vakantiedag.

moet eerst minstens zes maanden gewerkt worden voor men hiervoor in aanmerking komt.[334]

De Nederlandse cao's kennen een (forfaitaire) toeslag toe aan werknemers die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of verontreinigende stoffen (maximaal fl. 47,76 per vier weken of fl. 51,94 per maand).[335] Op grond van de Duitse ArbZG kunnen voor gevaarlijk werk of voor bepaalde werknemersgroepen, de arbeidstijd, pauzes en rusttijden, bepalingen over nacht- en ploegenwerk en verdere uitzonderingsbepalingen verlengd of verkort worden, ter bescherming van de werknemers.[336] De MTV geeft de hoogte van de toeslag aan.[337]

Verder zijn er een aantal vergoedingen en toeslagen die alleen in Nederlandse cao's toegekend worden. Zo kunnen werknemers die dienst hebben buiten de standplaats recht hebben op vergoeding van de reiskosten indien er geen kosteloos vervoer ter beschikking is voor woon-werkverkeer.[338] Ook kan een (forfaitaire) toeslag toegekend worden aan mensen die 7,5% of meer van hun loon bijdragen aan een bedrijfspensioenfonds (fl. 50,40 per vier weken of fl. 54,80 per maand).[339] Bepaalde vormen van scholing worden vergoed.[340] Sommige werknemers ontvangen een dienstjarentoeslag van 450 gulden per jaar. Alleen in Duitsland kennen de regionale cao's ieder jaar een extra uitkering toe aan bepaalde werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en sinds minimaal 1 juni werkzaam in het bedrijf.[341]

3.5.10. Conclusie

Sinds jaar en dag zijn dezelfde cao-structuren te onderscheiden in de betrokken landen. Zo worden in Nederland en Frankrijk de bedrijfstakcao's in beginsel op

---

334 De BMT-F bepaalt dat een geldelijke schadeloosstelling van de vakantie enkel mogelijk is in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding.

335 Art. 32 TLN-cao, 33 KNV-cao. Al jaren dezelfde bedragen.

336 § 8 ArbZG.

337 § 3.6 MTV. Van dit werk is sprake als de werknemer aanzienlijk boven de gewone maat van zijn beroep aan vervuiling blootgesteld is, zonder dat hiermee door verschaffing van speciale kleding voldoende rekening gehouden wordt.

338 Tenzij een detacheringsregeling is getroffen. Bij verplaatsing van het bedrijf en na overplaatsing van personeel hebben werknemers een jaar recht op reiskostenvergoeding en een jaar op uitbetaling van de extra reistijd. Deze tijd wordt dan niet in de overurenvaststelling betrokken. Art. 33 A TLN-cao. Er gelden aparte bepalingen voor werknemers op mobiele kranen. Art. 39b TLN-cao.

339 Art. 31 KNV-cao.

340 In stand houden ADR-certificaat, scholing in opdracht van werkgever of op grond van een wettelijke regeling. Art. 33 D/E TLN-cao. De werkgever en werknemer kunnen voor de kosten een studiekostenregeling overeenkomen.

341 De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer in het bedrijf en bedraagt vanaf 1994 30 tot 40% van het cao-maandloon. Eén jaar anciënniteit 25%; drie jaar 30%, zes jaar 35%. § 10, vierde lid, MTV: onder het maandloon wordt 4,33 x het weekloon van de van toepassing zijnde loongroep bedoeld.

nationaal niveau afgesloten, in Duitsland met name op regionaal niveau. De Nederlandse en Duitse cao's hebben enkel betrekking op het beroepsvervoer, de Franse ook op het personenvervoer. Verder worden de Nederlandse en Duitse bedrijfstakcao's voor bepaalde tijd afgesloten, de Franse CCNA voor onbepaalde tijd. Deze laatste kan wel op elk moment met een termijn van drie maanden opgezegd worden.[342] Veel CCNA-bepalingen zijn onveranderd gebleven, enkele zijn, met name in de afgelopen jaren, na moeizame onderhandelingen aangepast. Wel wordt ieder jaar een nieuwe overeenkomst gesloten ten aanzien van de lonen en de verblijfskosten. Daarnaast gelden de Nederlandse bedrijfstakcao's voor alle in de bedrijfstak werkzame personen. Duitsland kent aparte cao's voor de verschillende werknemersgroepen 'Angestellte', 'Arbeitnehmer' en 'Auszubildenden'. De Franse CCNA heeft hierin een tussenpositie; alle in de bedrijfstak werkzame personen vallen onder de CCNA, maar deze is onderverdeeld in supplementen voor de verschillende groepen werknemers. De algemene bepalingen gelden echter voor alle werknemers. Ten slotte worden in de Nederlandse cao's zowel de lonen als de arbeidsvoorwaarden neergelegd. In Frankrijk worden elk jaar akkoorden gesloten met betrekking tot het loon en de verblijfskosten voor chauffeurs en voor de verschillende groepen werknemers. Deze akkoorden worden als bijlage bij de reeds vastgestelde arbeidsvoorwaarden van de CCNA gevoegd. In Duitsland worden aparte cao's afgesloten over de lonen.

In de betrokken landen is een wettelijk kader neergelegd voor collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Verder bestaan in Nederland en Frankrijk specifieke wetten om de arbeidsduur in het goederenwegvervoer te bepalen. Het Nederlandse RTB geldt in beginsel echter alleen voor het binnenlands vervoer.[343] De Franse regelgeving vertoont onderlinge strijd en is bovendien niet van toepassing op zelfstandigen. In Duitsland geldt voor het wegvervoer sinds 1994 dezelfde arbeidsrechtwetgeving als voor werknemers in andere sectoren.[344] Dit is opmerkelijk omdat de communautaire richtlijn, waarop deze wetgeving gebaseerd werd,[345] uitdrukkelijk niet op het vervoer van toepassing werd verklaard, omdat deze de veiligheid en gezondheid van werknemers niet zou kunnen garanderen.

De Duitse werkgevers blijken, zeker op regionaal niveau en in tegenstelling tot in Nederland en Frankrijk, zeer versnipperd te zijn. De Duitse werknemers daarentegen zijn vertegenwoordigd in een eenheidsvakbond, dit in tegenstelling tot in Nederland en zeker tot in Frankrijk waar de werknemersbonden sterk versnipperd zijn. Dit laatste komt de onderhandelingen niet ten goede.[346] Ten slotte speelt de overheid in het Franse wegvervoer een dominante en doorslaggevende rol. Niet alleen

342 Art. 2 CCNA.

343 Uitgezonderd de nacht- en zondagarbeid die ook voor buitenlands vervoer geldt.

344 Hierin is een verandering opgetreden sinds het onderzoek van Gugenheim/Morsink/Pouthier uit 1988 omdat Duitsland toen nog bij de landen hoorde die een specifieke arbeidstijdenregeling voor het wegvervoer kenden, p. 13-14.

345 Rl 93/104/EG.

346 De eventuele doorwerking van transnationale overeenkomsten ook niet.

als intermediair maar ook als financier en derde partij bij de collectieve onderhandelingen. Hiervan is in de andere twee landen veel minder sprake.[347]

In de Nederlandse regelgeving gaan de afspraken over het functieloon uit van een werkweek van gemiddeld 40 uur, in Frankrijk en Duitsland wordt het functieloon gebaseerd op een werkweek van gemiddeld 39 uur. Hierbij moet echter wel in het oog gehouden worden dat de definitie en de berekening van de arbeidstijd en arbeidsduur, en daarmee samenhangend de berekening van de beloning, niet in alle landen gelijk is. De Nederlandse wetgeving voor het binnenlands vervoer hanteert geen arbeids- maar een diensttijdbegrip,[348] waardoor in beginsel alle ten dienste van de werkgever doorgebrachte tijd berekend en vergoed wordt (resp. inclusief en exclusief de rust en pauze). Het kabinetsvoorstel voor een nieuwe arbeidstijdenregeling hanteert noch het diensttijd- noch het arbeidstijdbegrip, maar gaat uit van een maximum rusttijd. Duitsland kent geen dienst- maar een arbeidstijdbegrip,[349] waarbij de tijd besteedt aan rust en pauze buiten beschouwing gelaten wordt. Wel kent de BMT-F en gelijksoortig begrip; de 'Schichtzeiten'.[350] In Frankrijk wordt uitgegaan van de effectieve arbeidstijd, dat wil zeggen de arbeidsdag, minus de duur van de onderbrekingen en de tijd besteedt aan maaltijd, omkleden en ontbijt. Deze definitie geeft ruimte aan zeer uitgebreide interpretatiemogelijkheden. Verder werden bovendien tot voor kort niet alle uren waarin de werknemer ten dienste van de werkgever stond, berekend en vergoed. Uit de ontwikkeling van de laatste jaren blijkt dat men steeds meer toegroeit naar de Nederlands/Duitse situatie, maar dat toch nog een slag om de arm gehouden wordt met de 25% of maximaal 3 uur per arbeidsdag die niet betaald hoeven te worden, tenzij dit niet overeenkomt met de reële arbeidstijd. Ten slotte moet opgemerkt worden dat de regeling van de arbeidsduur in Nederland in principe aan de sociale partners overgelaten wordt, evenals de loonberekening. In Frankrijk en Duitsland wordt de arbeidsduur door wetgeving geregeld. De loonberekening geschiedt in Frankrijk op grond van wetgeving en voor bepaalde groepen op basis van het Accord. In Duitsland is de loonberekening in handen van de sociale partners. Verder kent men in Nederland niet het begrip 'beschikbaarheidstijden', zoals in de andere betrokken landen.[351]

Wat betreft de maxima aan de arbeidsduur, stelt Nederland enkel grenzen aan het nationale vervoer. In Frankrijk en Duitsland worden ook wettelijke maxima gesteld aan de maximale arbeidsduur in het internationale vervoer.[352]

De diensttijd van een Nederlandse chauffeur welke nationaal vervoer verricht, mag op grond van het RTB 10 uur zijn; op grond van de overlegregeling mag de

---

347 In Nederland houdt de overheid zich bovendien niet alleen in zekere mate afzijdig van de arbeidsvoorwaardenvorming, maar heeft dat ook altijd gedaan ten aanzien van het vervoerbeleid, vgl. Raben, p. 64.

348 Voor werknemers die buitenlands vervoer verrichten gelden de communautaire verordeningen die geen diensttijdbegrip kennen.

349 Afgezien van het extra half uurtje voor chauffeurs en het kwartier voor Angestellten. De eerste wordt echter gewoon betaald.

350 Deze twee extensieve begrippen van arbeidstijd verklaren ook de toegestane langere arbeidstijden; alle uren worden immers geteld; Gugenheim, 1992, p. 205.

351 Siemelink, p. 108. Het Duitse 'Arbeitsbereitschaft' en het Franse 'temps à disposition'.

352 O'Brien/Smolders/La Villèle, p. 23: In de andere 7 landen is Vo 3820/85 het leitmotiv.

arbeidstijd 12 uur zijn voorzover het vervoer tot 3500 kg betreft. Een Franse chauffeur die vervoer verricht op korte afstanden mag per dag 10 uur (effectief) werken, de arbeidstijd voor een Duitse chauffeur mag daarentegen maar 8 uur bedragen. Nederlandse chauffeurs in het internationale vervoer kunnen per dag zoveel werken als ze willen, voorzover zij de voorgeschreven rusttijden maar respecteren, omdat zij onder de communautaire regeling vallen; de Franse chauffeurs op lange afstanden kunnen 11 tot 12,5 uur per dag (effectief) werken en de Duitse chauffeurs in het Fernverkehr 12 uur per dag.

Het rijdend personeel dat met een enkele bemanning binnenlands vervoer verricht, mag in Nederland een diensttijd hebben van gemiddeld 54 uur en maximaal 64 uur per week op grond van het RTB. Op grond van de overlegregeling mag een arbeidstijd van 60 uur (tot 3500 kg gemiddeld 48 uur en boven de 3500 kg per 2 weken 110 uur) voorkomen. Het kabinetsvoorstel gaat uit van een rusttijd van 228 uur per 2 weken, waardoor de diensttijd in die periode gelijk blijft aan die welke voorzien wordt door het RTB. Omdat echter de enige grens die gesteld wordt aan de dagelijkse diensttijd de dagelijkse rusttijd van 11 uur is, kan per dag een diensttijd van 13 uur voorkomen. Een wekelijkse rust is niet voorzien, waardoor ook meerdere dagen achter elkaar gewerkt kan worden. De Franse nationale chauffeur mag een effectieve arbeidstijd van gemiddeld 46 uur hanteren en de arbeidstijd van de Duitse chauffeurs bedraagt 48 (ArbZG) tot 52 uur (MTV). Voor wat betreft internationale chauffeurs: in Nederland vallen zij onder de invulling van de communautaire regelgeving welke geen maxima aan de arbeidstijd stelt, in Frankrijk mogen zij op grond van het Décret maximaal gemiddeld 48 uur en op grond van het Accord 53 uur (effectief) werken en in Duitsland (in het Fernverkehr) maximaal 60 uur.

Bij de in de landen gestelde grenzen aan de arbeidstijd wordt dus niet steeds hetzelfde basisbegrip gebruikt. In Nederland gaat men uit van diensttijd, in Frankrijk van de effectieve arbeidstijd en in Duitsland over het algemeen van de arbeidstijd. Dat betekent dat in Duitsland en Frankrijk bovenop de aangegeven tijdsduur minimaal nog periodes van rust en pauze komen. In andere landen komen hierbovenop ook nog vaak periodes van andere werkzaamheden.[353] Zo bleek uit het onderzoek van Gugenheim dat, ondanks de verschillen in arbeidstijdbegrippen, de hier besproken landen een extensief arbeidstijdbegrip hebben. In landen als Italië en Spanje wordt onder effectieve arbeidstijd vaak enkel rijden, laden en lossen en surveillance van de auto verstaan. De tijd besteed aan andere werkzaamheden worden maar voor een gedeelte tot de arbeidstijd berekend en als zodanig betaald, zoals voorheen in Frankrijk het geval was.[354]

Verder is opvallend dat een land als Frankrijk, waar de tijd doorgebracht ten dienste van de werkgever lange tijd slechts voor een gedeelte tot de arbeidstijd gerekend werd en als zodanig betaald, in relatief korte tijd een grote ommekeer gemaakt werd en gestreefd wordt naar ‘transparance’; berekening en vergoeding van alle arbeidsuren. Bovendien wordt deze doelstelling ook door hen nagestreefd op communautair niveau. Dit is des te meer opvallend omdat op Europees niveau weliswaar gediscussieerd wordt over het opnemen van het dienst- dan wel

353 Vgl. Gugenheim, 1992, p. 205.
354 Gugenheim/Morsink/Pouthier en Gugenheim, 1992, p. 204.

arbeidstijdbegrip in communautaire regelgeving, maar van werkelijke invoering nog geen sprake is. Bovendien kennen de meeste andere lidstaten dit begrip in het geheel niet. De Nederlandse overheid heeft zelfs voorgesteld om het diensttijdbegrip af te schaffen. Hiermee gaat de overheid in tegen de wens van de sociale partners om minstens een arbeidstijdbegrip te handhaven. In Frankrijk blijkt de overheid echter herhaaldelijk de wensen van de sociale partners te volgen, ook al kunnen deze juridisch moeilijk in de reeds bestaande regelgeving ingebed worden. Men kan zich afvragen of hiermee het 'vastgeroeste' denkbeeld niet onderuit gehaald wordt dat de sociale situaties in de lidstaten het gevolg zijn van nationale tradities en gebruiken en dat deze lidstaten derhalve niet geneigd zijn tot overeenstemming te komen op Europees niveau. Betekent dit dat een zekere sociale harmonisatie vanzelf zal groeien als deze een beetje geruggesteund wordt? In de hoofdstukken 5 en 6 kom ik hier op terug.

Uit de bespreking van de verschillende vergoedingen, toeslagen en bijslagen blijkt dat in Nederland over het algemeen meer (verschillende) van dit soort aanvullingen op het loon bestaan dan in Frankrijk en Duitsland. De belangrijkste toeslag is die voor overwerk. Wanneer sprake is van overwerk en hoe deze vergoed moet worden, wordt in Frankrijk wettelijk geregeld, terwijl dit in de andere twee landen aan de sociale partners overgelaten wordt. In Nederland zijn de grenzen aan overwerk enkel uit andere regelgeving af te leiden. De overwerkuren kunnen in geld, maar ook in tijd vergoed worden. Dit laatste gebeurt echter niet op dezelfde manier in de betrokken landen.

DEEL 2

EUROPESE NORMSTELLING

Hoofdstuk 4

Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in Europa: het verdragsrechtelijk kader

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk zal in een korte schets de ontwikkeling van het sociale beleid op communautair niveau in historisch perspectief weergegeven worden; vanaf het EEG-Verdrag (1957) via de Europese Akte (1987), Verdrag betreffende de Europese Unie en Protocol en Overeenkomst betreffende de sociale politiek (1991) tot en met het Verdrag van Amsterdam (1997).

Vervolgens zal in hoofdstuk 5 nagegaan worden in hoeverre er sprake is van een sociale dimensie in een bedrijfstak met een grensoverschrijdende dimensie; het beroepsgoederenwegvervoer. Daar de ontwikkeling van communautaire regelgeving niet zonder slag of stoot tot stand lijkt te komen, zeker wanneer het gaat om sociale maatregelen, zullen vervolgens de juridische mogelijkheden en beperkingen, instrumenten en besluitvormingsprocedures ten aanzien van verdere communautaire dan wel transnationale regelgeving nader bekeken worden. Deze analyse zal plaatsvinden aan de hand van de situatie in het goederenwegvervoer.

Voordat de artikelnummering van het Verdrag van Amsterdam aangehouden zal worden, wordt tot paragraaf 4.4 de nummering van de besproken verdragen gehanteerd.

4.2. Het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap

De in het EEG-Verdrag[1] neergelegde doelstellingen van de in 1957 opgerichte Europese Economische Gemeenschap waren primair gericht op verbetering van de economie van de Gemeenschap. Naast enkele specifieke bevoegdheden ten aanzien van arbeidsrechtelijke zaken als vrij verkeer van werknemers, werd slechts één hoofdstuk van het Verdrag expliciet gewijd aan ‘sociale politiek’ in het algemeen.[2]

De lidstaten erkenden in artikel 117 de noodzaak verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk werd gemaakt. De lidstaten waren van mening dat zo’n ontwikkeling voortvloeit uit de werking van de gemeenschappelijke markt en uit de in het Verdrag bepaalde procedures en het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen. Dit artikel legt echter geen enkele verplichting op aan de gemeenschapsorganen, noch wordt hen

---

1 In het vervolg ‘Verdrag’ genoemd. *De hier genoemde artikelen worden met hun oorspronkelijke nummering aangeduid.*

2 Titel III, waarvan het eerste hoofdstuk bestond uit sociale bepalingen en het tweede uit het ESF.

enige bevoegdheid toegekend om communautaire sociale wetgeving tot stand te brengen: de lidstaten blijven exclusief bevoegd ten aanzien van het voeren van een sociaal beleid.[3] Dit werd ook geïmpliceerd door artikel 118 Verdrag,[4] hoewel deze de Commissie de taak oplegde om een nauwe samenwerking tussen lidstaten op sociaal gebied te bevorderen,[5] met name op een aantal in het artikel genoemde terreinen.[6] Bovendien kan de Commissie op grond van dit artikel geen verplichtingen opleggen aan de lidstaten. Op grond van artikel 119 worden wel communautaire maatregelen genomen inzake gelijke beloning voor gelijke arbeid van mannelijke en vrouwelijke werknemers.[7] Verder bepaalt artikel 120 dat de lidstaten moeten streven naar handhaving van de gelijkwaardigheid van de bepalingen over betaalde vakantie. Artikel 121 geeft aan dat de Raad de Commissie kan belasten met taken betreffende de uitvoering van gemeenschappelijke maatregelen.[8] Artikel 122 schrijft voor dat de Commissie in haar jaarverslag aan het Europees Parlement een hoofdstuk aan de ontwikkeling van de sociale toestand in de Gemeenschap moet wijden.[9]

Hoewel het Verdrag dus vrijwel geen specifieke communautaire bevoegdheden toekende om sociale politiek te voeren, waren hiertoe wel mogelijkheden op grond van algemene bevoegdheden, zoals de artt. 100 en 235 Verdrag.[10] Op deze artikelen kan echter slechts een beroep gedaan worden wanneer de te regelen onderwerpen rechtstreeks van invloed zijn op de instelling of de werking van de gemeenschappelijke markt dan wel wanneer een doelstelling van de Gemeenschap verwezenlijkt moet worden maar daarvoor geen bevoegdheid in het Verdrag bestaat. Deze linken zijn echter voor sociale onderwerpen soms moeilijk aantoonbaar. Verder kunnen op grond van deze artikelen enkel besluiten genomen worden met eenparigheid van stemmen. Hierop wordt in hoofdstuk 6c verder ingegaan.

Begin zeventiger jaren leken de lidstaten meer politieke wil te vertonen om tot een communautair sociaal beleid te komen.[11] Het eerste Sociaal Actieprogramma, afgekondigd in 1974 door de Commissie, was echter niet succesvol als gevolg van de economische crisis van de jaren zeventig. In 1984 kwam de Commissie met een

---

3 Vogel-Polsky, 1990a, p. 63. Whiteford, 1993a, p. 112. Blanpain/Engels, p. 84: de sociale doelen van art. 117 moeten gezien worden als een ‘programma’ maar spelen wel een belangrijke rol bij de interpretatie van andere verdragsbepalingen (HvJ, zaak 126/86).

4 Vogel-Polsky, 1990a, p. 63.

5 De instrumenten die worden aangereikt, zijn echter beperkt: de Commissie kan, in nauw contact met de lidstaten, studies verrichten, adviezen uitbrengen en overleg organiseren.

6 Werkgelegenheid, arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden, beroepsopleiding en voortgezette vorming, sociale zekerheid, bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten, arbeidshygiëne en het recht zich te organiseren in vakverenigingen en collectieve onderhandelingen.

7 Dit artikel heeft rechtstreekse werking; HvJ, zaak 43/75.

8 M.n. inzake de sociale zekerheid van de migrerende werknemers, bedoeld in de artt. 48-51 Verdrag.

9 Het EP kan de Commissie verzoeken verslagen op te stellen over bijzondere vraagstukken inzake de sociale toestand.

10 Op deze artikelen werden b.v. Rl 75/129/EEG over collectief ontslag en Rl 76/207/EEG over gelijke behandeling gebaseerd; zie voor een overzicht van sociale regelgeving Van Herk/Jacobs, 1996.

11 Watson, 1993, p. 483-484. Geers/Heerma van Voss, p. 5.

nieuw sociaal actieprogramma waarin onder andere aandacht werd besteed aan de werkloosheid onder jongeren en vrouwen en aan onderwijs in verband met technologische vernieuwingen. Verder werd groot belang gehecht aan het opnieuw op gang brengen van de sociale dialoog.[12]

4.3. DE EUROPESE AKTE

In 1985 werd het Witboek inzake de voltooiing van de interne markt 1992 uitgevaardigd. In dit werkprogramma, waarin werd opgenomen welke maatregelen tot 1992 getroffen dienden te worden ter voltooiing van de interne markt, werd weinig gezegd over Europees sociaal beleid. Wel nam rond die tijd de discussie hierover een aanvang.[13] Gevreesd werd dat te grote sociale verschillen tussen de lidstaten zouden kunnen leiden tot het uiteenvallen van de Gemeenschap.

Voor de sociale dialoog was het aantreden in 1985 van de nieuwe Commissie-voorzitter Jacques Delors van belang. Hij beschouwde de ontwikkeling van een Europees sociaal beleid als één van zijn prioriteiten. Bij de ontwikkeling hiervan vond hij de participatie van sociale partners, om een zo breed mogelijk draagvlak te bereiken, onontbeerlijk.

In juli 1987 werd het Verdrag voor de eerste keer gewijzigd en wel door de Europese Akte, EA. De EA legde de nadruk op de noodzaak van sociale en economische samenhang tussen de lidstaten[14] en had als primaire doelstelling de verwezenlijking van de interne markt voor het einde van 1992.[15] De EA voegde een aantal nieuwe bepalingen aan het Verdrag toe. Artikel 100a bepaalt, in afwijking van het oude artikel 100, dat de Raad, tenzij het Verdrag anders bepaalt, ter verwezenlijking van de interne markt, met gekwalificeerde meerderheid van stemmen maatregelen vast kan stellen inzake de onderlinge aanpassing van wettelijke en bestuursrechtelijke nationale bepalingen die de instelling en de werking van de interne markt betreffen. Dat lijkt een flinke stap voorwaarts. De uitzonderingen die in het tweede lid zijn opgenomen, relativeren dit echter. Artikel 100a komt daardoor nauwelijks in aanmerking voor het gelijktrekken van sociale regelgeving tussen de lidstaten. Zo wordt eenparigheid van stemmen vereist voor ‘het vrije verkeer van personen en op de bepalingen die betrekking hebben op de rechten en belangen van werknemers’. Over de invulling van deze begrippen werd verhit discussie gevoerd. Wordt die bepaling strikt geïnterpreteerd,[16] dan is unanimiteit nodig voor alle denkbare sociale maatregelen.[17] Het tweede lid van artikel 100a is in ieder geval

12 EP, doc. A2-211/88/deel B, p.13.
13 Sciarra, 1995b, p. 316.
14 Art. 130 e.v. Verdrag.
15 Vogel-Polsky, 1990a, p. 65.
16 Dus wanneer ook slechts indirect de rechten en belangen van werknemers geraakt worden, Weiss, 1992b, p. 5.
17 Vgl. Jaspers/Van Herk, p. 192; Vogel-Polsky, 1990a, p. 68: de Commissie en de Raad interpreteren de afwijking van art. 100a, tweede lid, extensief (‘de gehele reglementering van de arbeid betreft, ondanks een duidelijke en nauwkeurige tekst die refereert aan de rechten en belangen van werknemers’). Dehousse, p. 15; doordat het vierde lid bepaalt dat

niet van toepassing op de verbetering van het arbeidsmilieu ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers.[18] In artikel 118a werd immers aan de Raad de bevoegdheid toegekend om over dit onderwerp door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vast te stellen met gekwalificeerde meerderheid van stemmen.[19] Over andere onderwerpen dient echter nog steeds met eenparigheid van stemmen besluiten genomen te worden en bovendien blijft het voor de lidstaten mogelijk om een hogere graad van bescherming van de arbeidsomstandigheden te treffen.[20] Ook ontstond discussie over welke onderwerpen nu precies onder het arbeidsmilieu verstaan konden worden.[21] Daartegenover stond dat de sociale dialoog, welke reeds op bescheiden schaal bestond, in het Verdrag werd opgenomen: de Commissie werd, op grond van artikel 118b belast met de verdere ontwikkeling van de dialoog tussen de sociale partners. De dialoog kan, indien door de sociale partners gewenst, leiden tot contractuele betrekkingen. Een aantal schrijvers concluderen hieruit dat vanaf dat moment de collectieve onderhandelingen en betrekkingen een bron van regulering van sociale voorwaarden op communautair niveau vormen.[22] De functie van de sociale dialoog werd hierdoor echter niet duidelijk.[23] Aan dit artikel zijn geen rechtsgevolgen verbonden.[24] De Commissie kan de sociale partners nergens toe verplichten.[25] Ten slotte werd uitdrukkelijk bepaald dat de Gemeenschap, om de harmonische ontwikkeling van de Gemeenschap in haar geheel te bevorderen, haar activiteiten gericht op de versterking van de economische en sociale samenhang dient te ontwikkelen.[26]

In december 1989 nam de Raad een nieuw initiatief op sociaal gebied: het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden.[27] Dit Handvest omvat ten aanzien van een aantal onderwerpen fundamentele rechten voor werknemers.[28] De lidstaten zelf zijn verantwoordelijk voor de waarborging hiervan. Zij

---

lidstaten in bepaalde gevallen hun nationale bepalingen mogen blijven toepassen, kunnen lidstaten een hoog beschermingsniveau handhaven. Volgens Slot, p. 148, biedt dit lid lidstaten een permanente uitzondering waarop maar een beperkte gemeenschapscontrole mogelijk is.

18 Weiss, 1992b, p. 5.

19 De lidstaten konden hierover overeenstemming bereiken omdat er al een aantal richtlijnen over dit onderwerp bestonden en op ten aanzien van dit onderwerp de belangen van werknemers en werkgevers vaak gelijk lopen; Van der Mei, p. 108-109.

20 Art. 118a, derde lid, mits dit met het Verdrag verenigbaar is.

21 En dus wat de reikwijdte van art. 118a was, Weiss, 1992b, p. 5. HvJ, zaak C-84/94.

22 Vgl. Caire, p. 277; hiermee werd voor het eerst de sociale dialoog als instrument van sociale regelgeving in dezelfde titel opgenomen als andere juridische maatregelen. Blanpain/Engels, p. 285. Guéry, p. 583. Sciarra, 1995b, p. 318, art. 118b is ‘a small and limited step in the slow formation of a system of rules’.

23 Weiss, 1992b, p. 5.

24 Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 624. Spyropoulos, p. 747.

25 Sciarra, 1995b, p. 317-318.

26 Artt. 130a en b Verdrag.

27 COM(89) 568.

28 Vrij verkeer; werkgelegenheid en beloning; verbetering van levensstandaard en arbeidsvoorwaarden; sociale bescherming; vrijheid van vereniging en collectief overleg; beroepsopleiding; gelijke behandeling van mannen en vrouwen; voorlichting; raadpleging en

moeten de sociale maatregelen ten uitvoer leggen die nodig zijn voor de goede werking van de interne markt.[29] Het Verenigd Koninkrijk wilde niet akkoord gaan met het Handvest,[30] met het gevolg dat het door slechts 11 van de 12 lidstaten werd ondertekend. Het verkreeg geen wetskracht en had dus geen juridisch bindende werking.[31] Het vormde wel de grondslag voor het ontwerpen en aannemen van een actieprogramma ter uitvoering het Handvest.[32] Hierin werden door de Commissie ter uitvoering van het Gemeenschapshandvest 47 nieuwe initiatieven voorgesteld, waarvan de helft van wetgevende aard. Slechts enkele voorstellen werden door de Raad aangenomen.[33] Hoewel het Handvest geen bindend document is, heeft het een grote politieke waarde.[34] De lidstaten verklaarden met dit document in feite dat de ontwikkeling van de interne markt gepaard moet gaan met een 'espace social européen' welke sociale dumping uitsluit.[35] Hiermee legt het Handvest de beginselen vast die de basis vormen van de communautaire sociale politiek.[36] Men moet overigens wel bedenken dat deze fundamentele beginselen slechts een deel van de bevolking betreft, namelijk de werknemers.

4.4. VIA HET VERDRAG BETREFFENDE DE EUROPESE UNIE NAAR HET VERDRAG VAN AMSTERDAM

In 1993 werd een Groenboek Europees sociaal beleid[37] gepubliceerd met het doel een discussie te stimuleren tussen/in alle lidstaten over de toekomstige richting van de sociale politiek in de EU. De reacties op de 65 vragen uit het Groenboek werden verwerkt in een Witboek.[38] Het Groenboek en het Witboek gaan ervan uit dat de economische en sociale vooruitgang hand in hand moeten gaan (het Witboek bevat

---

inspraak van werkenden; bescherming van kinderen en jongeren; ouderen; gehandicapten.

29 Art. 27 Gemeenschapshandvest. De Commissie stelt wel elk jaar een verslag op over de toepassing (art. 29) en wordt uitgenodigd door de Raad om initiatieven in te dienen met het oog op de tenuitvoerlegging (art. 28).

30 Spyropoulos, p. 738: ook de werkgevers waren tegen, in tegenstelling tot het EVV, ESC en het EP.

31 Implementatie van de bepalingen was dus enkel mogelijk met behulp van de wetgevende bevoegdheden van het Verdrag, of door de lidstaten op nationaal niveau; Watson, 1993, p. 485; Whiteford, 1993a, p. 120.

32 COM(89)568. Vogel-Polsky, 1990, p. 62.

33 O.a. 12 richtlijnen over veiligheid en gezondheid. Dit leek vooral het gevolg te zijn van het gebrek aan juridische bevoegdheden om de doelstellingen ten uitvoer te brengen; Watson, 1993, p. 486.

34 Spyropoulos, p. 738.

35 Vgl. Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 78. Dutheillet de Lamothe, p. 198.

36 Spyropoulos, p. 738.

37 COM(93) 551.

38 COM(94) 333.

hiertoe een middellange-termijn strategie).[39] De Europese integratie zou moeten resulteren in een verbetering van sociale en levensstandaards.[40] Zowel het Groenboek als het Witboek noemen als één van de manieren ter verwezenlijking van het communautaire sociale beleid de verdere versterking van de sociale dialoog.[41] Aangegeven wordt echter ook dat door de verschillende wettelijke kaders in de lidstaten, de uiteenlopende structuren en tradities op het gebied van collectieve onderhandeling samen met de beperking in de werkelijke onderhandelingsmacht, op Europees niveau de weg naar de collectieve overeenkomsten niet gemakkelijk zal zijn.[42] De Commissie dient dan ook acties te ondernemen om dit proces te vergemakkelijken.[43] De noodzaak van ontwikkeling van de communautaire collectieve onderhandelingen blijkt wel uit het feit dat het Groenboek, op grond van het subsidiariteitsbeginsel, stelt dat de verantwoordelijkheid bij de lidstaten ligt en dat gemeenschapsregulering bescheiden en algemeen moet zijn, gericht op minimummaatregelen. Het Witboek sluit zich hierbij aan: de Gemeenschap dient een ondersteunende rol te hebben.

Eveneens in 1993 presenteerde Delors het Witboek inzake werkgelegenheid, economische groei en concurrentiepositie. Naast de in de titel genoemde onderwerpen wordt eveneens uitgebreid aandacht besteed aan de arbeidsmarkt en de collectieve lastendruk.[44]

Even daarvoor, in 1992, werd het Verdrag opnieuw gewijzigd, ditmaal door het Verdrag betreffende de Europese Unie, VEU, dat op 1 november 1993 van kracht werd.[45] Het VEU veranderde weinig aan de sociale bepalingen van het Verdrag zelf. Wel werden de doelstellingen van artikel 2 uitgebreid met onder andere een hoog niveau van sociale bescherming[46] en werd ten behoeve daarvan artikel 3 verruimd.[47] Het Verenigd Koninkrijk wees een uitbreiding van de communautaire

---

39 Daarnaast wordt werkgelegenheid als de sleutel tot sociale en economische integratie gezien, zijn concurrentievermogen en sociale vooruitgang twee kanten van dezelfde medaille, moet convergentie de verschillen respecteren (totale sociale harmonisatie is geen doel) en moeten er gemeenschappelijke minimumstandaards opgesteld worden.

40 Szyszczak, p. 21; dit volgt uit de reacties op het Groenboek.

41 D.m.v. ondersteuning van de sociale partners, de bevordering van collectieve onderhandelingen op Europees niveau en de verdere uitbreiding van het collectief overleg met andere onderwerpen; COM(93) 551, p. 12.

42 Groenboek, p. 72.

43 COM(94) 333, p. 62-63.

44 Vos, p. 116.

45 Het VEU en haar bijlagen werden op 7 februari 1992 door de lidstaat-vertegenwoordigers ondertekend.

46 Vgl. Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 865 en 872; Watson, 1993, p. 482. Ook werden de nieuwe art. 126 en 127 ingevoegd over ‘onderwijs, beroepsopleiding en jeugd’, werden er veranderingen aangebracht in het ESF en werd een Cohesiefonds gecreëerd om armere lidstaten bij te staan. Titel X over volksgezondheid en titel XIV over Economische en sociale samenhang. Titel III werd titel VIII en herbenoemd tot ‘sociale politiek, onderwijs, beroepsopleiding en jeugd’.

47 Waarbij o.a. expliciet een beleid op sociaal gebied, de versterking van economische en sociale samenhang, maatregelen inzake binnenkomst en verkeer van personen in de interne markt, een bijdrage tot het verwezenlijken van een hoog niveau van bescherming van de

bevoegdheden op sociaal terrein wederom af. Zij verzette zich er niet tegen dat de andere lidstaten afspraken maakten over een gemeenschappelijk sociaal beleid, vast te leggen in een Protocol betreffende de sociale politiek. Op basis hiervan werd de overige lidstaten toegestaan om 'voort te gaan op de weg die is ingeslagen met het Sociaal Handvest van 1989'. Daartoe hebben de overige elf lidstaten een Overeenkomst betreffende de sociale politiek gesloten, welke aan het Protocol gehecht is.[48]

De Overeenkomst gaf bijna letterlijk de woorden weer die overeengekomen waren door op Europees niveau georganiseerde sociale partners.[49] Via het Protocol werden de elf lidstaten die de Overeenkomst ondertekenden door alle lidstaten gemachtigd om de instellingen, procedures en regelingen van het Verdrag te gebruiken om onderling de handelingen en besluiten aan te nemen en, voorzover zij daarbij betrokken zijn, toe te passen, die noodzakelijk zijn om uitvoering te geven aan de Overeenkomst. Het Verenigd Koninkrijk, dat uitdrukkelijk geen partij was bij de Overeenkomst, nam niet deel aan de beraadslagingen over en de aanneming door de Raad (van elf)[50] van voorstellen van de Commissie die gedaan werden op basis van Protocol en Overeenkomst.[51] De besluiten waren dan ook in beginsel niet op het Verenigd Koninkrijk van toepassing.[52] Hiermee ontstond een zogenaamd tweesporenbeleid: communautair sociaal beleid op grond van het Verdrag voor alle lidstaten en sociaal beleid voor alle lidstaten uitgezonderd het Verenigd Koninkrijk op grond van het Protocol en de Overeenkomst. Hoewel de nieuwe teksten een vooruitgang in de communautaire sociale politiek boden, bracht het tevens een juridisch ongewenste tweedeling met zich mee. Het dreigde de eenheid van de sociale wetgeving van de EU te verstoren. Ten slotte zou het kunnen leiden tot ongelijke behandeling van in het Verenigd Koninkrijk wonende personen en zelfs tot sociale dumping.[53] Onzeker was ook het rechtskarakter van de Overeenkomst en de daarop gebaseerde maatregelen.[54] Problemen konden zich met name voordoen in situaties waarin bevoegdheden van zowel het Verdrag als de Overeenkomst in het geding zijn. Voorts was de vraag of richtlijnen genomen op grond van de Overeenkomst dan wel het Verdrag dezelfde werking hadden.

---

gezondheid en een bijdrage tot onderwijs en opleiding van hoog gehalte werden genoemd.

48 Protocol noch Overeenkomst deden afbreuk aan de Verdragsbepalingen, ingezonderd die welke betrekking hebben op de sociale politiek en die een wezenlijk bestanddeel vormen van het acquis communautaire, Preambule Protocol.

49 EVV, Unice, CEEP; akkoord van 31 oktober 1991 over de rol en de plaats van de sociale dialoog.

50 Inmiddels 14. Doordat het Verenigd Koninkrijk niet meebeslist werd de stemmenverhouding aangepast; punt 2 Protocol.

51 De Britten konden dus wel deelnemen aan het besluitvormingsproces in de Commissie en het EP; Zeijen, 1992, p. 135; Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 866.

52 Al werd zij soms wel door de gevolgen, van b.v. Rl 93/45/EG, geraakt.

53 EP A3-0247/93, p. 6; ESC, Pb C 397, 31 december 1994, p. 40. Watson, 1991, p. 412: bedrijven zouden geneigd zijn te investeren in het Verenigd Koninkrijk waar de arbeidskosten lager zijn dan in rest van Europa, waardoor werknemers in andere lidstaten gedwongen worden om lagere standaards te accepteren om werkloosheid te voorkomen.

54 Op grond van art. 239 Verdrag maakt het Protocol een integrerend deel uit van het Verdrag. Vgl. Sciarra, 1996, p. 194, noot 21 voor een overzicht van de schrijvers die over deze kwestie discussieerden.

Het Verdrag van Amsterdam van 1997 heeft bijgedragen aan de oplossing van deze problematiek. Na de overwinning van de Labour-partij en de regeringswisseling in 1997, stemde het Verenigd Koninkrijk ermee in dat de Overeenkomst alsnog nagenoeg letterlijk opgenomen werd in de sociale paragraaf van het Verdrag.

Hiermee worden in de nieuwe verdragstekst de doelstellingen en rechtsgrondslagen van en voor de sociale politiek uitgebreid. De Gemeenschap en de lidstaten stellen zich de bevordering van de werkgelegenheid, verbetering van de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken en bestrijding van uitsluiting ten doel.[55]

Daartoe dienen de Gemeenschap èn de lidstaten maatregelen uit te vaardigen waarin rekening wordt gehouden met de verscheidenheid van nationale gebruiken, met name op het gebied van contractuele betrekkingen, en met de noodzaak het concurrentievermogen van de economie van de Gemeenschap te handhaven.[56]

Met de nieuwe tekst wil men de ontwikkeling van de sociale dimensie van de interne markt in versnelling brengen. De wetgevende bevoegdheden op Europees niveau op grond van het Verdrag ten aanzien van het sociale beleid, werden uitgebreid en verduidelijkt. Het aantal onderwerpen waarover met gekwalificeerde meerderheid van stemmen besluiten in de vorm van richtlijnen kunnen worden genomen, werd vergroot.[57] Er wordt echter wel expliciet bepaald dat het hier enkel om minimumvoorschriften gaat. Ook worden een aantal onderwerpen bepaald waarover de Raad nog steeds met unanimiteit dient te besluiten en onderwerpen waarover de Raad helemaal géén besluiten mag nemen.[58] Op de precieze betekenis en gevolgen van deze verandering wordt in hoofdstuk 6c dieper ingegaan.

Behalve de uitbreiding van wetgevende bevoegdheden op sociaal gebied, werd een grotere rol weggelegd voor de sociale partners op zowel communautair als

---

55 Art. 136 Verdrag. Opgemerkt moet worden dat hierbij de zin ‘zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt’ weggelaten wordt. A. Lyon-Caen noemt dit een ‘merkwaardige paradox’: op het ogenblik dat de bevoegdheden van de Gemeenschap steviger onderbouwd worden, worden haar ambities ingeperkt; hiermee wordt een bepaalde visie van de harmonisatie, gebaseerd op het streven naar de ‘grootste gemene deler’ opgegeven, 1992, p. 21; Zeijen, 1992, p. 135. *Vanaf hier zal enkel de nieuwe nummering van de verdragsartikelen op grond van het VvA gehanteerd worden.*

56 Art. 136 Verdrag.

57 Art. 137, eerste en tweede lid, Verdrag. Hiervóór kon dit op grond van het Verdrag enkel over de verbetering van het arbeidsmilieu (art. 138). Het democratisch gehalte werd dus verhoogd, Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 79.

58 Resp. art. 137, zesde en derde lid, Verdrag. Whiteford betoogt dat hoewel nog steeds unanimiteit vereist is, voor het eerst specifieke bevoegdheden geschapen zijn op grond waarvan deze onderwerpen op Gemeenschapsniveau geregeld kunnen worden, 1993a, p. 116. In de nieuwe sociale paragraaf werd aan de tekst van de Overeenkomst toegevoegd dat ‘the Council, acting in accordance with the same procedure, may adopt measures designed to encourage cooperation between Member States through initiatives aimed at improving knowledge, developing exchanges of information and best practices, promoting innovative approaches and evaluating experiences in order to combat social exclusion’.

nationaal niveau.[59] De taak van de Europese sociale partners is sindsdien expliciet veranderd van lobbyist in acteur in de besluitvormingsprocedure ten aanzien van sociale onderwerpen. Hierbij komt direct de vraag naar boven of de sociale partners wel klaar en voldoende geëquipeerd zijn voor deze nieuwe taak.[60] Voor een uitgebreide bespreking van de rol van de sociale partners op Europees niveau, verwijs ik naar hoofdstuk 6a.

Verder wordt bepaald dat ter verwezenlijking van de doelstellingen de Commissie de samenwerking tussen de lidstaten moet bevorderen en hun optreden op de onder deze titel vallende gebieden van de sociale politiek moet coördineren. Dit dient de Commissie te doen ten aanzien van 'employment, labour law and working conditions, basic and advanced vocational training, social security, prevention of occupational accidents and diseases, occupational hygiene, the rights of association and collective bargaining between employers and workers'.[61]

Ten slotte werd oud artikel 119 Verdrag aangepast. In dit artikel werd uitdrukkelijk de voorkeursbehandeling van vrouwen opgenomen. Dit artikel valt echter buiten het bestek van dit onderzoek en zal dus verder niet besproken worden.

In de nieuwe sociale paragraaf wordt bepaald dat niet alleen de fundamentele sociale rechten uit het Gemeenschapshandvest als leidraad genomen worden (zoals in het Protocol) maar ook die van het Europees Sociaal Handvest uit 1961.[62] Verder werd toegevoegd dat de voorgestelde ontwikkeling niet alleen zal voortvloeien uit het functioneren van de interne markt, wat ten voordele komt aan de harmonisatie van sociale systemen, maar ook uit de procedures voorzien in het Verdrag en door het naar elkaar toebrengen van bepalingen die neergelegd zijn in wetten, regelingen of administratieve acties.[63] Ook is van belang dat de positie van het Europees Parlement alsnog versterkt werd ten aanzien van de besluiten die met gekwalificeerde meerderheid van stemmen genomen kunnen worden.[64]

Bij de inwerkingtreding van de nieuwe sociale paragraaf kan men zich afvragen wat de relatie van deze paragraaf is met artikel 95, tweede lid, Verdrag. In dat artikel wordt bepaald dat besluiten ten aanzien van 'het vrije verkeer van personen' en 'rechten en belangen van werknemers' moeten worden genomen met eenparigheid

---

59 Volgens Sciarra, 1995a, p. 69-70, hebben cao's nu een officiële rol gekregen in het Europese sociale recht. A. Lyon-Caen, 1992, p. 25: de maatregelen van de communautaire instellingen ('le legal') en de inbreng van de sociale partners ('le négocié') werden voor het eerst met elkaar verweven.

60 Idem A. Lyon-Caen, 1992, p. 25; hij stelde de volgende vragen: zullen zij deze uitdaging aankunnen? Beschikken ze over voldoende legitimiteit om zich in het spel van de instellingen te mengen en, als zij een thema zelf wensen te behandelen, de prerogatieven van de communautaire autoriteiten te beperken?

61 Ook werd aan art. 140 Verdrag toegevoegd dat 'to this end, the Commission shall act in close contact with Member States by making studies, delivering opinions and arranging consultations both on problems arising at national level and on those of concern to international organizations. Before delivering the opinions provided for in this Article, the Commission shall consult the ESC'.

62 Art. 136 Verdrag.

63 Art. 136 Verdrag.

64 Art. 137: hier wordt de art. 189c (nu 252)-procedure vervangen door die van art. 189b (nu 251) Verdrag.

van stemmen. Een strikte interpretatie hiervan zou in beginsel in strijd zijn met de bepalingen van de herziene sociale paragraaf van het Verdrag. Artikel 95 is echter een algemene bepaling en vereist van de tot stand te brengen bepalingen dat zij de 'instelling en de werking van de interne markt' betreffen.[65] Deze voorwaarde wordt niet gesteld aan de bepalingen op grond van de herziene sociale paragraaf. Dit lijkt een uitdrukking te zijn van de wens om de interne markt niet zonder sociale dimensie tot stand te brengen. Immers, wanneer sociale bepalingen enkel aangenomen kunnen worden wanneer zij de instelling en de werking van de interne markt betreffen, en bovendien met eenparigheid van stemmen aangenomen moeten worden, zal de oogst aan regelgeving zeer mager zijn.

4.5. CONCLUSIE

Gebleken is dat de ontwikkeling van een communautair sociale beleid nog in de kinderschoenen staat. Doordat, zoals uit het vorige hoofdstuk bleek, de arbeidsvoorwaarden een groot deel van de totale kosten van de werkgevers in het wegvervoer vormen, bestaat het gevaar dat werkgevers de interne markt en de verschillen in sociaal- en financieel-economische regelgeving aangrijpen om elkaar te beconcurreren.

In het volgende hoofdstuk zal bekeken worden in hoeverre de liberalisering van het goederenwegvervoer en dan met name de sociale dimensie ervan, ontwikkeld zijn.

65 En de verwezenlijking van de doeleinden van art. 14 Verdrag.

Hoofdstuk 5

De sociale dimensie van het gemeenschappelijk wegvervoerbeleid

5.1. INLEIDING

In de hierna volgende hoofdstukken wordt, met het beroepsgoederenwegvervoer als uitgangspunt, gekeken welke mogelijkheden voor communautaire sociale regelgeving de Unie momenteel biedt in zowel wetgeving als cao's. Als gezegd, werd ten aanzien van deze bedrijfstak reeds in het Verdrag expliciet voorzien in een communautair beleid. Daarnaast werd deze sector geconfronteerd met uitgebreide nationale regelgevingen. Bovendien was de Gemeenschap in deze bedrijfstak reeds expliciet actief ten aanzien van sociale harmonisatiemaatregelen. Derhalve wordt in dit hoofdstuk kort weergegeven wat het Verdrag voorzag met een gemeenschappelijk vervoerbeleid. Vervolgens wordt de sociale dimensie ervan aan een nader onderzoek onderworpen; bekeken wordt in hoeverre communautaire regelgeving in deze reeds gestalte gekregen heeft en welke tekortkomingen hieraan kleven.[1]

5.2. EEN GEMEENSCHAPPELIJK VERVOERBELEID

5.2.1. Inleiding (EG-Verdrag)

Op grond van artikel 3, sub f, Verdrag moet een gemeenschappelijk vervoerbeleid tot stand gebracht worden.[2] Deze opdracht wordt in de artikelen 70-80 Verdrag verder uitgewerkt. Deze artikelen zijn van toepassing op het vervoer per spoor, over de weg en over de binnenwateren. Ook kan de Raad specifieke maatregelen treffen voor de zee- en luchtvaart. In het kader van een gemeenschappelijk vervoerbeleid moeten de lidstaten de verdragsdoelstellingen nastreven (art. 70 Verdrag). Het HvJ specificeerde dit door te verklaren dat de algemene verdragsregels van toepassing zijn op de vervoersector, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.[3] Het Verdrag zelf bepaalt expliciet dat het vrije verkeer van vervoerdiensten geregeld wordt door de bepalingen in de vervoertitel zelf.[4] De Raad moet ter uitvoering van dit beleid gemeenschappelijke regels vaststellen voor internationaal vervoer van of naar het grondgebied van een lidstaat of over het grondgebied van een of meer lidstaten, de voorwaarden bepalen waaronder vervoerders worden toegelaten tot nationaal vervoer in een lidstaat

---

1 Hier wordt niet ingegaan op harmonisatie op andere gebieden van het gemeenschappelijk vervoerbeleid, zoals technische voorschriften, infrastructuur, belasting et cetera.

2 Om de doelstellingen van het Verdrag, bepaald in art. 2, te bereiken.

3 O.a. HvJ, zaak 167/73. COM(92) 494, p. 18. Het Verdrag bepaalde voor de landbouw reeds uitdrukkelijk dat de algemene verdragsbepalingen toepassing zijn, art. 32, tweede lid, Verdrag.

4 Art. 51 Verdrag.

waarin zij niet woonachtig zijn (cabotage genoemd) en alle overige dienstige bepalingen (art. 71). Sinds het VEU kan de Raad ook expliciet maatregelen nemen tot verbetering van veiligheid van het vervoer.[5] Bij de besluitvorming wordt rekening gehouden met de bijzondere aspecten van het vervoer.[6] Tot het Verdrag van Amsterdam konden deze besluiten nog met gekwalificeerde meerderheid op basis van de samenwerkingsprocedure van artikel 252 Verdrag aangenomen worden. In het Verdrag van Amsterdam werd de medebeslissingsprocedure van artikel 251 Verdrag van toepassing verklaard. De Raad neemt maatregelen met eenparigheid van stemmen wanneer het beginselen van het vervoerbestel betreft 'waarvan de toepassing zowel de levensstandaard en de werkgelegenheid in bepaalde streken als het gebruik van het vervoerapparaat ernstig zouden kunnen aantasten'.[7] De lidstaten mogen, tot de bovenstaande bepalingen zijn vastgesteld en behoudens goedkeuring van de Raad, de bepalingen die golden bij de inwerkingtreding van het Verdrag, niet zo veranderen dat zij daardoor voor vervoerondernemers van andere lidstaten ongunstiger worden dan voor nationale vervoerondernemers (art. 72). Verder bevat de vervoertitel bepalingen over steunmaatregelen (art. 73), maatregelen met betrekking tot vrachtprijzen en vervoervoorwaarden (art. 74), bepalingen om concurrentievervalsende vrachtprijzen, vervoervoorwaarden en steunmaatregelen te voorkomen (art. 75 en 76), bepalingen over de hoogte van heffingen die naast de vervoerprijs door een vervoerondernemer in rekening worden gebracht, in verband met het overschrijden van de grens (art. 77 Verdrag). Ten slotte wordt aan de Commissie een comité van raadgevende aard toegevoegd, bestaande uit door de regeringen van de lidstaten aangewezen deskundigen (art. 79). De Commissie kan dit comité raadplegen wanneer zij dit nodig acht, onverminderd de bevoegdheden van de afdeling vervoer van het Economisch en Sociaal Comité.[8]

Op grond van een nieuwe, door het VEU opgenomen titel XII draagt de Gemeenschap bij tot de totstandbrenging en ontwikkeling van transeuropese netwerken op onder andere het gebied van vervoerinfrastructuur.[9] Hierover kunnen besluiten genomen worden op basis van artikel 251 Verdrag.

Als gezegd, stond de ontwikkeling van het gemeenschappelijk vervoerbeleid op een laag pitje. De uitspraak van het HvJ naar aanleiding van het nalatigheidsarrest gaf een belangrijke impuls aan de ontwikkeling en liberalisering van het gemeen-

5 Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 875: dit bleek al eerder uit de rechtspraak van het HvJ (zaak 65/76, zaak 76/77, zaak 97/78) en bepaalde communautaire wetgeving (Vo 543/69); o.a. omdat sommige lidstaten hier lange tijd afwijzend tegenover stonden, is deze verdragswijziging toch van belang.

6 Art. 74 Verdrag.

7 Art. 71, derde lid, Verdrag. De noodzaak van aanpassing aan de economische ontwikkeling door de instelling van de gemeenschappelijke markt, moet in acht genomen worden.

8 Art. 78 Verdrag; uitzonderingen op deze titel zijn mogelijk voor Duitse maatregelen ter compensatie van de economische nadelen door de deling van Duitsland.

9 Art. 154 e.v. Verdrag.

schappelijk vervoerbeleid. Een andere belangrijke bijdrage was het Witboek van de Commissie inzake de voltooiing van de interne markt van 1985.[10]

5.2.2. Internationaal goederenvervoer

In het internationale goederenvervoer zijn, voor trajecten op het grondgebied van de EU, inmiddels de kwantitatieve criteria afgeschaft.[11] Sinds 1 januari 1993 kan iedere vervoerder een communautaire vergunning krijgen voor het verrichten van internationaal goederenvervoer over de weg binnen de Unie, wanneer hij gevestigd is in een lidstaat en in die lidstaat gemachtigd is om internationaal goederenvervoer te verrichten.[12] Hij hoeft alleen nog te voldoen aan kwalitatieve criteria, omschreven in richtlijn 96/26/EG, welke hierna besproken zal worden. Vervoerders kunnen nu niet meer gediscrimineerd worden op grond van nationaliteit of vestiging in een andere lidstaat dan die waar de dienst verleend wordt. De vergunning wordt verleend door de lidstaat van vestiging, moet voldoen aan een bepaald model, staat op naam van de vervoerder en mag niet aan derden worden overgedragen.[13] De vergunning wordt in beginsel afgegeven voor vijf jaar,[14] maar kan onder bepaalde voorwaarden ingetrokken worden.[15] De lidstaten moeten waarborgen dat de aanvrager of houder van zo'n vergunning beroep kan aantekenen tegen intrekking of weigering ervan.[16] Voor de toepassing van de verordening dienen de lidstaten elkaar bijstand te verlenen, met name inzake de sancties op inbreuken. De bevoegde autoriteiten moeten gegevens uitwisselen[17] en de lidstaten stellen de Commissie in kennis van de uitvoeringsmaatregelen.[18]

Omdat in alle lidstaten het nationale vervoer nog altijd vele malen groter is dan het internationale, grensoverschrijdende vervoer[19] en met name omdat internationaal

10 Van Miert, p. 19; Jacobs/Van Herk, 1995, p. 151. Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 694, noemen ook nog de EA, welke meerderheidsbesluiten mogelijk maakte voor zee- en luchtvaart, en de zaken 209-213/84 en 66/86.

11 De tussen de lidstaten geldende contingenteringen van te verlenen ritmachtigingen; Vo 881/92.

12 Art. 3 Vo 881/92.

13 Art. 5 Vo 881/92.

14 Art. 6 Vo 881/92. Kan voor eenzelfde duur verlengd worden.

15 Als niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden of onjuiste inlichtingen verstrekt werden over de voor de afgifte noodzakelijke gegevens. Tijdelijke intrekking is mogelijk bij constatering van ernstige inbreuken of kleine en herhaalde inbreuken op de vervoervoorschriften; art. 8 Vo 881/92.

16 Art. 9 Vo 881/92.

17 Art. 11 Vo 881/92.

18 Art. 14 Vo 881/92.

19 B.v. in Nederland in 1995: binnenlands vervoer 398.130.000 ton (59,4% door het beroepsvervoer en 23,6% eigen vervoer) en het grensoverschrijdend wegvervoer 139.462.000 ton. Overigens steeg het aandeel van het wegvervoer in het grensoverschrijdend vervoer sterker dan dat van het binnenlands vervoer.

vervoer meer rendabel wordt wanneer ook op de terugweg een vracht vervoerd kan worden, is cabotage interessant.[20]

5.2.3. Cabotage

De liberalisering van cabotage verliep minder eenvoudig. Het verrichten van binnenlands vervoer door een vervoerder (tussen twee of meer plaatsen) in een andere lidstaat dan waarin hij gevestigd is, roept vrees voor verstoring van de concurrentieverhoudingen op. Pas in 1989 werden de eerste maatregelen genomen om vrije dienstverrichting in het binnenlands vervoer tot stand te brengen. Er werd, in afwachting van een definitieve regeling, een tijdelijk communautair cabotagecontingent ingesteld, dat een aantal specifieke vergunningen omvatte.[21] Dit contingent werd in 1991 uitgebreid.[22] Hoewel de overgangsregeling van 1989 voor de vaststelling van een definitieve cabotageregeling per eind 1992 verstreek, werd pas in 1993 door de Raad, na moeizame onderhandelingen,[23] een nieuwe verordening aangenomen.[24] Hierin werd bepaald dat cabotage vrij moet zijn per 1 juli 1998.[25]

Cabotagevergunningen mogen door de lidstaten, binnen het hen jaarlijks toegewezen quotum, enkel toegekend worden aan vervoerders die in een lidstaat zijn gevestigd en daar gemachtigd zijn tot het verrichten van internationaal goederenwegvervoer.[26] De Commissie stuurt de vergunningen aan de lidstaten van vestiging. De vergunning is op naam van de vervoerder gesteld, kan niet aan een derde worden overgedragen en mag slechts voor één voertuig tegelijk worden gebruikt.[27] De lidstaten moeten waarborgen dat de aanvrager of houder van een vergunning beroep kan aantekenen tegen het besluit tot weigering of intrekking ervan.[28]

De buitenlandse en de nationale vervoerders zijn dan, volgens communautair recht, onderworpen aan dezelfde wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften die op de volgende gebieden gelden:[29] tarieven en contractuele voorwaarden van het vervoer, afmetingen en gewichten van voertuigen, voorschriften inzake het vervoer

---

20 Dit laatste wordt opeenvolgende cabotage genoemd. Met algemene cabotage wordt binnenlands vervoer bedoeld dat onafhankelijk van elk internationaal traject verricht wordt, Lewis, p. 75.

21 Vo 4059/89. Preambule.

22 Vo 296/91.

23 Een aantal lidstaten verbindt aan vrije cabotage de voorwaarde van fiscale en sociale harmonisatie; vgl. Nieuwsblad Transport, 31 oktober 1992, p. 5.

24 Vo 3118/93, laatstelijk gewijzigd door Vo 3315/94. Verder legde Vo 792/94 gedetailleerde regels neer ten aanzien van de toepassing van deze verordening op ‘road haulage operators on own account’. Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 704, geven aan dat men het pas eens kon worden over cabotage nadat een uitkomst gevonden werd voor de zeer verschillende nationale vergoedingen voor het gebruik van de infrastructuur.

25 Aanscherping bij Vo 3315/94. Tussen 1993 en 1998 werd het communautair cabotagecontingent jaarlijks opgehoogd.

26 Art. 1 Vo 3118/93.

27 Art. 3 Vo 3118/93.

28 Art. 9 Vo 3118/93.

29 Art. 6 Vo 3118/93.

van sommige categorieën goederen (m.n. gevaarlijke goederen, bederfelijke middelen, levende dieren), rij- en rusttijden en de btw op vervoerdiensten. Hierbij moet discriminatie op grond van nationaliteit of vestigingsplaats uitgesloten worden.[30] Wanneer de binnenlandse vervoermarkt in een bepaalde regio ernstig verstoord wordt door cabotageactiviteiten, kan de Commissie vrijwaringsmaatregelen nemen.[31] Problematisch tot nu toe is dat een vervoerder die cabotage uitvoert, geconfronteerd kan worden met verschillende rechtsstelsels: een Nederlandse vervoerder die cabotage verricht in Duitsland of Frankrijk, is voor wat betreft de rij- en rusttijden gebonden aan Vo 3820/85. Wanneer een buitenlandse vervoerder echter in Nederland cabotage uitvoert, is deze gebonden aan de Nederlandse regeling voor het nationale vervoer, het RTB. In de praktijk wordt echter ook de communautaire regelgeving toegepast.

5.2.4. Overige dienstige bepalingen

Onder de 'overige dienstige bepalingen' uit artikel 71 kunnen in principe sociale maatregelen in het vervoer vastgesteld worden.[32] Op basis van deze zinsnede zijn onder andere communautaire maatregelen genomen ten aanzien van de rij- en rusttijden. Qua materie lijken deze onderwerpen echter te vallen onder de sociale paragraaf.[33] Deze paragraaf bood echter, tot voor kort, geen rechtsbasis voor sociale maatregelen. Op deze materie wordt in hoofdstuk 6 verder ingegaan. De sociale dimensie in het gemeenschappelijke wegvervoer komt in paragraaf 5.3 aan bod.

5.2.5. Veiligheid van het vervoer

Voordat 'veiligheid van het vervoer' als vierde speerpunt in artikel 71 Verdrag opgenomen werd, waren er reeds harmonisatiemaatregelen overeengekomen inzake onder andere technische eisen aan vrachtwagens en de controle daarvan.[34] Strengere normen zijn niet alleen om veiligheidsredenen maar ook als gevolg van de totstandbrenging van de interne vervoermarkt noodzakelijk. Een communautair kader is van belang omdat alle lidstaten met dezelfde problemen geconfronteerd worden.[35]

---

30 Binnen de Beneluxlanden is het cabotagevervoer al sinds 1 december 1993 vrij. Voor het vervoer binnen deze landen zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing, die gelden voor een transport in het land van vestiging van de vervoerder, uitgezonderd de rij- en rusttijden. Daarvoor gelden de voorwaarden van het land waar feitelijk gereden wordt; art. 6 jo 3 Beschikking Comité van Ministers, M (91) 20. Jacobs/Van Herk, p. 157.

31 Art. 7 Vo 3118/93.

32 Vogel-Polsky en Vogel, p. 113. Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 875: HvJ, zaak 97/78; bepalingen over verkeersveiligheid werden genomen onder deze noemer.

33 Op basis van de eerder genoemde uitspraak van het HvJ dat de algemene verdragsregels van toepassing zijn op de vervoersector kwam Tromm ook al tot deze conclusie, 1990, p. 340 en 357.

34 Zoals Rl 85/3/EEG, gewijzigd door Rl 92/7/EEG.

35 COM(92) 494, p. 83-84.

5.2.6. Slot

Uit voorgaande blijkt dat de op grond van het Verdrag geïnitieerde ontwikkelingen van het gemeenschappelijke vervoerbeleid langzaam op gang komen. Toch moet opgemerkt worden dat in dit proces niet ten aanzien van alle aspecten evenveel vooruitgang geboekt wordt, zoals ten aanzien van de sociale dimensie van deze vervoermodaliteit. Hierop wordt in de volgende paragraaf verder ingegaan.

5.3. DE SOCIALE DIMENSIE VAN HET GEMEENSCHAPPELIJKE WEGVERVOERBELEID

5.3.1. Inleiding

Als gezegd, vormt voor vervoerbedrijven, vanwege de arbeidsintensiteit, de arbeid de hoogste kostenpost.[36] In de mededeling over de toekomstige ontwikkeling van het gemeenschappelijk vervoerbeleid uit 1992[37] gaf de Commissie aan dat een 'global approach' nodig is om de nagestreefde 'sustainable mobility' in het vervoer te bereiken. Deze benadering houdt onder meer het nemen van sociale maatregelen in;[38] niet alleen om te garanderen dat de werknemersbelangen beschermd worden, maar ook om concurrentievervalsing te voorkomen.[39] Doordat de arbeidskosten, zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, sterk samenhangen met de arbeidsduur, kan door het concurreren op basis van arbeidsvoorwaarden ook de verkeersveiligheid in het geding komen.

In deze paragraaf worden de in dit kader genomen sociale maatregelen die in de Commissiemededeling en een working paper van het Europees Parlement[40] werden besproken, geactualiseerd en beoordeeld voor het goederenwegvervoer.

Behalve de richtlijn vastgesteld in het kader van de veiligheid en gezondheid, zijn de nu geldende sociale maatregelen in het vervoer gebaseerd op artikel 71 Verdrag.

---

36 Vgl. Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 694.

37 COM(92) 494.

38 COM(92) 494, p. 20. Plus een verbetering van de interne markt ten behoeve van het vrije verkeer, een coherent, geïntegreerd transportsysteem voor de EU met gebruik van de beste technologie, versterking van de economische en sociale cohesie ter vermindering van de verschillen tussen en met de zwakke regio's, bescherming van het milieu, verbetering van de veiligheid en ontwikkeling van relaties met derde landen.

39 COM(92) 494, p. 80.

40 EP, working paper E-2, 7-1994: hierin komen ook de ontwikkelingen die deze sociale aspecten begeleiden aan bod, p. 1-7, zoals werkgelegenheid, nieuwe technologieën, veranderingen in vraag en aanbod van transport, technische vooruitgang. Verder wordt een overzicht gegeven van de sociale maatregelen ten aanzien van de andere vervoermodaliteiten (voor een actuele versie kan de CELEX geraadpleegd worden), evenals een overzicht van de conventies van de ILO; p. 53 e.v.

5.3.2. Rij- en rusttijden

5.3.2.1. Harmonisatie van sociale voorwaarden

De in 1993 overeengekomen richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd is niet van toepassing op het vervoer.[41] De Raad zonderde het vervoer uit omdat de algemene richtlijn de veiligheid en gezondheid van werknemers in het vervoer niet voldoende zou kunnen garanderen.[42] Door factoren als de in de bedrijfstak voorkomende lange ritten, wisselende arbeidsduur, het verkeersveiligheidsaspect, grensoverschrijdende activiteiten et cetera,[43] is een eigen regeling van arbeidstijden noodzakelijk. Deze bestaat in het wegvervoer al sinds 1969, toen Vo 543/69 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer overeengekomen werd.[44] Deze verordening kwam tot stand naar aanleiding van een beschikking van de Raad uit 1965[45] waarin onder andere staat dat zal worden overgegaan tot aanpassing van de arbeidsvoorwaardenbepalingen in het vervoer, met inachtneming van de eventuele bevoegdheid van de sociale partners tot het sluiten van cao's.[46] Met arbeidsvoorwaarden werden uitdrukkelijk niet de lonen en andere beloningen bedoeld.[47] Men wilde komen tot harmonisatie van de voorschriften ten aanzien van de werk- en rusttijden in elke vervoertak.[48]

Vo 543/69 werd in 1985 vervangen door Vo 3820/85. Met de herziening werd een versoepeling van de bepalingen voorzien zodat meer met de omstandigheden rekening gehouden kan worden.[49] Ook was een nadere regeling in verband met het in 1970 totstandgekomen AETR-Verdrag noodzakelijk:[50] deze Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanning van motorvoertuigen in het internationaal vervoer over de weg[51] is (in plaats van Vo 3820/85) rechtstreeks van toepassing op het internationale wegvervoer uit en naar derde landen of in transito door deze landen, en dan voor het gehele traject, met voertuigen die zijn ingeschreven in een

41 In het voorstel (Pb C 254, 9 oktober 1990) was de transportsector nog wel inbegrepen; COM(97) 334, p. 3. Het vervoer is ook vaak uitgezonderd van de nationale arbeidstijdenregelingen (uitgezonderd b.v. Duitsland); O'Brien/Smolders/de Villèle, p. 18.

42 COM(97) 334, p. 4.

43 Vgl. COM(92) 494, p. 84.

44 Zie voor een uitgebreide bespreking, de nationale uitvoering en de jurisprudentie ten aanzien van deze verordening; Tromm, 1990, p. 338-389.

45 over de harmonisatie van voorschriften die van invloed zijn op de mededinging in het inland transport, beschikking 65/271/EEG.

46 Titel III, voorschriften op sociaal gebied.

47 Art. 10 Beschikking 65/271/EEG.

48 Art. 12 Beschikking 65/271/EEG.

49 Preambule Vo 3820/85. EP, E-2, 7-1994, p. 31.

50 Tromm, 1993, p. 223; over dit Verdrag werd al sinds 1952 onderhandeld. De in 1962 bereikte overeenkomst werd niet geratificeerd; dit gebeurde pas nadat Vo 543/69 totstandgekomen was, Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 706.

51 Vo 2829/77. Deze is later ook weer gewijzigd om in overeenstemming te brengen met de verordeningen.

lidstaat of in een van die derde landen.[52] Wanneer het derde land geen partij bij de overeenkomst is, geldt de AETR voor elk traject dat binnen de Gemeenschap wordt afgelegd. De inhoud van het AETR behoort tot de werkingssfeer van de verordening.[53]

De voorschriften van Vo 3820/85 moeten leiden tot harmonisatie van de concurrentievoorwaarden in de bedrijfstak,[54] alsmede tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de verkeersveiligheid. Met de bepalingen van sociale aard in het wegvervoer die geharmoniseerd zouden moeten worden om deze doelstellingen te bereiken, worden in de verordening de rijtijden, onderbrekingen en rusttijden en de minimumleeftijd van bemanningsleden, mede in verband met bepaalde eisen inzake de beroepsopleiding, bedoeld. Verder worden bepaalde soorten beloningen verboden.[55] Voor de uitwerking van deze bepalingen in Nederland, Frankrijk en Duitsland wordt terugverwezen naar hoofdstuk 3.

De verordening heeft een ruime werkingssfeer. Zowel het personen- als het goederenvervoer vallen eronder, evenals het beroeps- en het eigen vervoer[56] en vervoer door zelfstandigen, als ook het grensoverschrijdende èn het nationale wegvervoer binnen de Gemeenschap.[57] Daarentegen is de verordening enkel van toepassing op voertuigen waarvan het toegestane maximumgewicht, dat van de aanhangers of opleggers inbegrepen, meer dan 3,5 ton bedraagt. Ook worden een aantal voertuigen van de verordening uitgesloten.[58]

De lidstaten blijven bevoegd om, ter bevordering van de sociale vooruitgang of ter verbetering van de verkeersveiligheid, passende maatregelen te nemen; dat wil zeggen hogere minima of lagere maxima toe te passen.[59] De verordening blijft echter altijd van toepassing op bestuurders die grensoverschrijdend vervoer verrichten met een in een andere lidstaat ingeschreven voertuig.[60] Hierdoor kunnen in een lidstaat op vervoer door eigen onderdanen andere voorwaarden van toepassing zijn dan op vervoer door bestuurders uit andere lidstaten. Ook een bestuurder mag van de verordening afwijken en wel om een geschikte stopplaats te bereiken, zonder dat hij hierbij afbreuk doet aan de verkeersveiligheid, voorzover dit nodig is om de

52 Art. 2 Vo 3820/85.

53 Tromm, 1990, p. 343; hierdoor gelden voor gemeenschapsonderdanen twee verschillende regimes.

54 Tromm, 1990, geeft aan dat de verordening ook concurrentievervalsende gevolgen heeft doordat deze nadeliger is voor de perifere dan voor de centrale lidstaten, p. 413.

55 Zoals beloningen op grond van de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid vervoerde goederen, tenzij deze de verkeersveiligheid niet in gevaar brengen; art. 10 Vo 3820/85.

56 De hierna te bespreken Rl 96/26/EG geldt b.v. niet voor het eigen vervoer.

57 Art. 2, eerste lid, Vo 3820/85. Volgens Tromm, 1990, p. 339, hield de communautaire wetgever zich tot dan toe m.n. met grensoverschrijdend vervoer bezig. Met wegvervoer wordt iedere verplaatsing over voor openbaar gebruik toegankelijke wegen in lege of beladen toestand van een voertuig bestemd voor personen- of goederenvervoer bedoeld; art. 1.1 Vo 3820/85.

58 Zoals het vervoer van maximaal 9 personen, ambulancevervoer. Zie voor een opsomming art. 4 Vo 3820/85.

59 Art. 11 Vo 3820/85. Nederland heeft dit gedaan in het RTB.

60 Art. 11 Vo 3820/85.

veiligheid van personen, voertuig of lading te waarborgen.[61] Ten slotte kan een lidstaat in bepaalde gevallen afwijkingen toestaan voor vervoer met bepaalde voertuigen, in uitzonderlijke omstandigheden of voor een bepaalde tijd.[62] Bij afwijking zou echter het sociale beschermingsniveau en de verkeersveiligheid niet in het geding mogen komen.[63] Verder mogen de lidstaten uiteraard regelgeving vaststellen voor vervoervormen en onderwerpen die niet in de verordening worden geregeld.[64]

De Commissie moet om de twee jaar een verslag opstellen over de toepassing van de verordening door de lidstaten en over de ontwikkelingen op de betrokken gebieden. Hiertoe dienen de lidstaten de Commissie, aan de hand van een standaardschema, van de nodige inlichtingen te voorzien.[65] Hiervan komt in de praktijk echter niet altijd evenveel terecht: de gegevens worden niet allen in dezelfde vorm en vaak te laat[66] aangeleverd, zijn dikwijls niet volledig of betreffen niet de onderzochte periode.[67] Hierdoor wordt de actieve waarde van de rapporten verminderd.

5.3.2.2. Controleapparaat

Om toezicht op de naleving van de verordening mogelijk te maken werd in een speciale verordening een mechanisch controleapparaat verplicht gesteld (de tachograaf) voor de voertuigen die onder het regime van bovengenoemde verordening vallen en in de lidstaten zijn ingeschreven; Vo 3821/85.[68] Het controleapparaat dient de in Vo 3820/85 bedoelde tijdgroepen (rij-, andere werk- en beschikbaarheidstijden,[69] de werkonderbrekingen en de dagelijkse rusttijden) te registreren. De verordening schrijft bepaalde constructie-, installatie-, gebruiks- en controle-eisen voor.[70] Bepaalde voertuigen worden van het toepassingsgebied uitgesloten.[71]

---

61 Art. 12 Vo 3820/85.

62 Art. 13 Vo 3820/85. Lidstaten brengen de Commissie van afwijkingen op de hoogte en deze stelt andere lidstaten in kennis.

63 Preambule.

64 Zoals in Nederland b.v. de maximum diensttijd en zondag- en nachtarbeid bepaald worden in het RTB.

65 Art. 16 Vo 3820/85. In 1993 nam de Commissie Beschikking 93/173/EEG aan met in de bijlage het bedoelde standaardschema.

66 Zo werd in 1995 een rapport uitgebracht over de toepassing van de verordening in 1991-1992.

67 COM(95) 713, Verslag van de Commissie betreffende de toepassing in 1991-1992, p. 1.

68 Betreffende het controleapparaat in het wegvervoer. Ter vervanging van Vo 1463/70. Vele malen gewijzigd in verband met aanpassing aan de technische vooruitgang.

69 De verordening verstaat onder beschikbaarheidstijden de wachttijden (dat wil zeggen de tijd gedurende welke de bestuurders slechts op de plaats van het werk hoeven te blijven om gevolg te geven aan eventuele oproepen tot begin of hervatting van de rit, of tot andere werkzaamheden), de tijd gedurende de rit doorgebracht naast de bestuurder dan wel op een slaapbank; art. 15, derde lid, Vo 3821/85.

70 Zo moeten de lidstaten een EEG-goedkeuring verlenen aan het gebruikte model van controleapparaat of registratieblad. De voorschriften hiervoor worden in een bijlage van de verordening omschreven. Art 4 e.v. Vo 3821/85.

71 Art. 3 Vo 3821/85.

Lidstaten kunnen soms, met instemming van de Commissie, vrijstellingen verlenen. Dit kan in dringende gevallen ook zonder toestemming van de Commissie.[72] De in de controleapparaten gebruikte registratiebladen moeten door de werkgever een jaar bewaard worden en de bestuurders kunnen een afschrift krijgen.[73] Werkgevers en bestuurders zijn verplicht zorg te dragen voor de goede werking van het apparaat door de voorgeschreven handelingen zorgvuldig te verrichten.[74] Invoering van een ander controleapparaat dan de te manipuleren tachograaf, blijft echter, mede als gevolg van de steeds voortschrijdende techniek en de klachten over de huidige naleving en handhaving van Vo 3820/85, onderwerp van discussie.[75]

5.3.2.3. Standaardeisen voor controle

In 1988 werd een richtlijn aangenomen waarin de minimumeisen bepaald werden waaraan het toezicht op de naleving van de Vo 3820 en 3821/85 moet voldoen.[76] Dit om inbreuken te beperken en te voorkomen. De lidstaten moeten een systeem van regelmatige controles organiseren, zowel langs de weg als in ondernemingen. Elk jaar moet minstens 1% van de dagen bestreken worden waarop de onder de verordeningen vallende bestuurders werkzaam zijn geweest. Ten minste 15% van het totale aantal gecontroleerde gewerkte dagen moet langs de weg gecontroleerd worden en minstens 25% ter plaatse in ondernemingen.[77] De lidstaten moeten ten minste twee maal per jaar speerpuntacties langs de weg verrichten ten aanzien van bestuurders en voertuigen die onder de werkingssfeer van de verordeningen vallen. Deze moeten zoveel mogelijk tegelijkertijd met andere lidstaten uitgevoerd worden.[78] Verder wordt een uitwisseling van gegevens over de uitvoering van de verordeningen in de lidstaten verplicht gesteld.[79]

5.3.2.4. Naleving en controle: onvrede

De onderneming moet het werk van de bestuurders zo organiseren dat deze de verordeningen kunnen naleven. De onderneming moet de naleving steeds controleren

---

72 Art. 3, derde lid, en 4 Vo 3821/85.
73 Art. 14, tweede lid, Vo 3821/85.
74 Preambule, art. 15 e.v. Vo 3821/85.
75 Vgl. Advies over het voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Vo 3821/85 en Rl 88/599/EEG, Pb C 110, 2 mei 1995, p. 19.
76 Rl 88/599/EEG. Beschikking 93/172/EEG zorgde voor een standaardformulier voor de uitwisseling van gegevens.
77 Art. 2 Rl 88/599/EEG. Op grond van art. 16 Vo 3820/85 moet aan de Commissie het aantal langs de weg gecontroleerde bestuurders en gecontroleerde ondernemingen, het aantal gecontroleerde gewerkte dagen en het aantal geconstateerde inbreuken meegedeeld worden. Art. 3-4 Rl 88/599/EEG. Bij de wegcontroles worden ook buitenlanders gecontroleerd, bij bedrijfscontroles niet. Omdat de richtlijn slechts een minimumpercentage voor de plaats van de controle aangeeft, kunnen in sommige lidstaten buitenlanders buitensporig getroffen worden.
78 Art. 5 Rl 88/599/EEG.
79 Art. 6 Rl 88/599/EEG.

en moet bij overtredingen maatregelen nemen om herhaling te voorkomen.[80] Het zijn echter de lidstaten zelf die, na raadpleging van de Commissie, de voor de uitvoering van de Vo 3820/85 noodzakelijke wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen moeten vaststellen over onder andere de organisatie, de procedure, de controlemiddelen en de bij overtredingen toepasselijke sancties.[81] De verordening voorziet dus niet in eigen sancties. Hoewel Tromm uit de zinsnede 'na raadpleging van de Commissie' concludeert, dat deze een zekere controle behoudt op de naleving van dit artikel,[82] blijkt dat deze controle niet leidt tot gelijkluidende nationale naleving en handhaving van de verordening. Hoewel de lidstaten elkaar moeten bijstaan met het oog op de toepassing van en toezicht op de verordening en gegevens moeten uitwisselen,[83] zijn de verschillen tussen de lidstaten onderling ten aanzien van het sanctie- en controlebeleid groot.[84] De naleving staat onder druk door de versterkte concurrentiestrijd als gevolg van de interne markt, waardoor getracht wordt van de mogelijkheden en vooral van de beperkingen van de verordening gebruik te maken. Eén daarvan is dat de verordening enkel de rij- en niet de arbeids- of diensttijden bepaalt. Een andere is dat een bestuurder per 2 weken niet meer dan 90 uur rijdend door mag brengen. De bestuurder is echter slechts verplicht de tachograafschijven van de lopende week (en de laatste dag van de voorafgaande week waarin hij heeft gereden) te kunnen tonen aan de controleambtenaar.[85] Verder zien controles niet altijd toe op de verplicht te compenseren niet-opgenomen rusturen[86] en worden vaak enkel de vele in de verordening toegestane uitzonderingen en afwijkingen in ogenschouw genomen. Ook is de communicatie tussen de Commissie en de lidstaten en de lidstaten onderling onvoldoende. Verder zijn de normen ten aanzien van bijvoorbeeld arbeidstijden (en techniek) aan verandering onderhevig waardoor de verordeningen kunnen achterlopen. Hierdoor zijn overtredingen van de verordeningen op grote schaal waar te nemen, wat de doelstellingen van de verordeningen in die gevallen volledig tenietdoet.

5.3.2.5. Voorgestelde wijzigingen

Al bij het ontstaan en de herziening van de bovengenoemde regelingen waren ontevreden geluiden hoorbaar, die alleen maar luider geworden zijn. Er worden

---

80 Art. 15 Vo 3820/85.
81 Art. 17 Vo 3820/85.
82 Tromm, 1990, p. 364.
83 Art. 17 Vo 3820/85; over overtredingen door niet-ingezetenen en de hierop toegepaste sancties en over op ingezetenen toepaste sancties voor in een andere lidstaat begane overtredingen. Art. 6 Rl 88/599/EEG: de beschikbaar gestelde gegevens, worden ieder jaar uitgewisseld. Hiertoe maken de bevoegde instanties in de lidstaten gebruik van het bovengenoemde standaardformulier. Transport en Logistiek, nr. 22, 29 mei 1997, p. 27: gegevens worden slecht en onvolledig gecommuniceerd; zo hadden medio 1997 nog niet alle lidstaten hun gegevens van 1991 beschikbaar gesteld.
84 Vgl. O'Brien/Smolders/de Villèle. COM(92) 494, p. 86-87. COM(95) 713. Tromm, 1993, p. 224.
85 Art. 15, zevende lid, Vo 3821/85.
86 CFDT-persconferentie, 9 juni 1997.

regelmatig wijzigingen van de verordening voorgesteld,[87] maar deze hebben tot nog toe niet tot een substantiële wijziging geleid. Een wijziging van Vo 3820/85 moet in ieder geval voldoen aan de drie genoemde doelstellingen: verbetering van de verkeersveiligheid, van de arbeidsvoorwaarden van de chauffeurs en van de concurrentievoorwaarden tussen de vervoersondernemingen. De Commissie noemt verder nog het subsidiariteits- en proportionaliteitsbeginsel, effecten op de werkgelegenheid, garantie van flexibiliteit aan de ondernemers en het voorkomen van te strenge eisen voor met name kleine ondernemingen.[88] Verder moet bij regelgeving voor de verschillende vervoermodaliteiten rekening gehouden worden met de specifieke kenmerken voor elk van hen.

5.3.2.5.1. Arbeidstijden

Een van de belangrijkste opmerkingen ten aanzien van Vo 3820/85 is dat enkel grenzen gesteld worden aan rij- en rusttijden en niet aan arbeids- of diensttijden. Afgezien van het besturen van een voertuig, voeren chauffeurs nog vele andere taken uit als laden en lossen, wachten, onderhoud, reparatie of het bewaken van een voertuig en administratieve werkzaamheden. Wanneer hieraan geen beperkingen gesteld worden, kunnen onevenredig lange werkdagen ontstaan.[89] Momenteel wordt de maximale inzetbare arbeidstijd afgeleid van de minimaal in acht te nemen rusttijd. Dat kan oplopen tot 15 uur per dag en 71 tot 84 uur per week.[90] Dit staat in geen enkele vergelijking tot de toegestane arbeidstijden in andere bedrijfstakken. Aan het op de een of andere manier stellen van grenzen aan de arbeidsduur in het goederenwegvervoer lijkt dan ook niet meer voorbijgegaan te kunnen worden; dit werkt nivellerend op de concurrentieverhoudingen en komt de verkeersveiligheid en arbeidsvoorwaarden van de werknemers ten goede. Hierna zullen enige voorstellen gedaan ter verbetering van Vo 3820/85, besproken worden.

In het proces tot herziening van Vo 543/69 werden al voorstellen gedaan om het begrip ‘werktijd’ op te nemen. Het Europees Parlement had een aantal redenen om dit af te wijzen: in communautair verband was nog geen uniforme regeling wat betreft de arbeidsduur waardoor deze nationaal geregeld wordt en onderwerp vormt

87 Door zowel Commissie, sociale partners, lidstaten als wetenschappers.

88 COM(97) 334, p. 15. Tromm vroeg zich af of men niet te veel ineens had willen regelen; de verkeersveiligheid geldt voor alle weggebruikers, het veiligstellen van de arbeidsvoorwaarden en het opheffen van concurrentievervalsing alleen voor het beroepsvervoer; bovendien blijkt het effect van de verordening niet gelijk te zijn voor de verschillende vervoertypen, 1990, p. 426.

89 Vgl. Hamelin, p. 110: hierdoor vinden de meeste ongevallen plaats; Chauffeurs rijden immers tussen de 60 en 75% van de tijd.

90 Per week mag de dagelijkse rusttijd 3x ingekort worden tot 9 uur, wat 3x per week een werkdag van 15 uur kan opleveren (dit moet wel gecompenseerd worden, maar die verplichting ontstaat pas in de week volgende op die waarin de uren gemaakt werden). Bij een vijfdaagse werkweek levert dat (3x15 en 2x13) 71 arbeidsuren op, bij een zesdaagse werkweek zelfs 84. De Europese sociale partners rekenden uit dat een werkweek op grond van de verordening ongeveer 64 uur kan bedragen (7x 24 – 45 (wekelijkse rust) – 5x 11 (dagelijkse rust) – 4 uur (pauze); O’Brien/Smolders/de Villèle, p. 24. Hierbij laten zij echter de maxima (wekelijkse en dagelijkse rust mogen ingekort worden) buiten beschouwing.

van cao's en afspraken tussen sociale partners, de werktijd die niet achter het stuur wordt doorgebracht kon niet met behulp van de tachograaf worden gecontroleerd en in het vervoer moeten geen andere beginselen gehanteerd worden dan ten aanzien van de overige bedrijfstakken.[91] Gezien de richtlijn betreffende de arbeidsduur van 1993 en de technische vooruitgang, gaan deze argumenten niet meer op. Hoewel het begrip arbeidsduur vervolgens niet in de herziene verordening opgenomen werd, werd het idee niet losgelaten. De Commissie deed ook voorstellen in die zin.[92] In 1988 stelde zij voor dat de wekelijkse rusttijd niet per sé in het weekend hoeft te vallen en dat bovendien een verkorting ervan in de daaropvolgende week gecompenseerd moet worden, in plaats van binnen drie weken volgend op de betrokken week.[93] Dit laatste komt de verkeersveiligheid ten goede, omdat de wekelijkse arbeidsduur nu nog afgeleid wordt uit de maximale rusttijd, welke in een bepaalde week zeer uitgebreid kan zijn ingeval van verkorting van de wekelijkse rusttijd tot 24 uur. Wanneer de compensatie over een langere tijd uitgesmeerd kan worden, betekent dat, dat een chauffeur meerdere lange weken achter elkaar kan maken. In 1992 signaleerde de Commissie dat de nationale wetgevingen ook geen eenvormig arbeidstijdbegrip hanteren. Bovendien verschilt de duur ervan ook aanzienlijk,[94] evenals de verschillende methoden voor het in aanmerking nemen van de 'beschikbaarheidstijd' en de beloning hiervan.[95] Verder wijst de Commissie op de structurele verschillen in de bedrijfstak.[96] De Commissie kwam in 1992 zelf niet met concrete oplossingen. Wel werd gewezen op de noodzaak van verbetering van de controle en de mogelijkheid om op Europees niveau, op grond van het VEU, overeenkomsten over deze materie af te sluiten. De Commissie nam zich voor de werkzaamheden van het paritaire comité in deze aan te moedigen.[97] Zes jaar na het verschijnen van dit Commissie-stuk heeft dit nog niet tot concrete maatregelen geleid; noch in wetgeving, noch in communautaire of transnationale cao's.[98]

Siemelink pleitte voor een diensttijdregeling voor chauffeurs.[99] Na een vergelijking van de situatie in de verschillende lidstaten, komt hij tot de conclusie dat als gevolg van de grote verschillen voor het diensttijdbegrip geen aansluiting gevonden kan worden bij nationale regels. Zoals uit hoofdstuk 3 bleek, groeien de Nederlandse, Duitse en Franse situaties en arbeidstijdbegrippen inmiddels steeds meer naar elkaar toe, waardoor dit nu, in ieder geval voor deze landen, wel mogelijk is. Verder heeft volgens hem bij de berekening van de diensttijd op grond van Vo 3820/85 slechts 21,5 uur een bestemming gekregen: 9 uur rijden, 11 uur rusten, 1,5 uur pauze per 24 uur. Dan blijft 2,5 uur per dag, en bij een werkweek van 5 dagen

91 EP, Resolutie 20 mei 1985, p. 170.
92 SEC(92) 496; COM(88) 21.
93 COM(88) 21; Siemelink, p. 101.
94 Zie hoofdstuk 3 en SEC(92) 496, p. 5-6.
95 COM(92) 494, p. 6-7, Siemelink, p. 109.
96 B.v. vervoer van duurzame en van bederfelijke goederen, grote en kleine vervoerders etc; SEC(92) 496, p. 8.
97 SEC(92) 496, p. 12.
98 De Raad herhaalde in 1994 en 1995 nogmaals het voornemen van de Commissie om het arbeidstijdbegrip in te voeren, Resoluties van 5 november 1994 en 19 juni 1995.
99 Siemelink, p. 97-114.

12,5 uur per week over, waarin ander functiegericht werk verricht kan worden. Daarmee kunnen 6 werkdagen in 5 etmalen gedrongen worden. Opgemerkt moet echter worden dat een chauffeur niet verplicht is om 1,5 uur per dag te pauzeren. Wanneer een chauffeur immers 2x 4,5 uur rijdt, hoeft hij in de tussentijd slechts 45 minuten te pauzeren. Dit levert een totaal van 17 uur en drie kwartier op waarin een werknemer andere werkzaamheden kan verrichten, waardoor zelfs bijna 6,5 werkdag in 5 etmalen gedrongen wordt. Bovendien moet opgemerkt worden dat in dit schema van Siemelink de maxima per 2 weken verweven zitten. Wanneer echter naar de enkele week gekeken wordt, waarin de rijtijd 2x per week verhoogd mag worden naar 10 uur en de rusttijd 3x per week verkort mag worden tot 9 uur, zijn nog meer 'oningevulde' uren het gevolg. Deze moeten wel in de volgende week gecompenseerd worden, maar maken lange arbeidsdagen in de enkele week mogelijk. Twee van de drie eigen doelstellingen van de verordening worden hier met voeten getreden, namelijk bevordering van de verkeersveiligheid en van de arbeidsvoorwaarden. Siemelink stelt een aanvulling van Vo 3820/85 voor: een tijdgrens aan alle beroepsactiviteiten die tijdens een dag verricht worden. Hij komt uit op het vastleggen van een diensttijd van 10,5 uur, waarin 9 uur rijtijd, drie onderbrekingen (elk 50 minuten) van 2,5 uur, 11 uur rusttijd (= 24 uur). In mijn berekening zou hier nog drie kwartier extra ingevuld moeten worden. Bovendien lijkt het voorstel van Siemelink niet uit te gaan van mogelijke afwijkingen, wat de nodige flexibiliteit in deze bedrijfstak niet ten goede komt.

In Frankrijk werken de overheid en de vakbonden momenteel samen om tot een voorstel tot wijziging van Vo 3820/85 te komen. Beiden zijn voorstander van een arbeidstijdbegrip in de verordening. Zij hanteren een wekelijks maximum van 45 tot 48 uur. Verder onderstrepen zij het belang om de in de verordening te hanteren definities zo strikt mogelijk te omschrijven. Dit sluit wel een zekere flexibiliteit uit, maar maakt vrije interpretatie van bepaalde begrippen daarmee ook minder makkelijk en doet daarmee recht aan de genoemde doelstellingen van de verordening. De sociale partners haakten voor de omschrijving van de arbeidsduur aan bij die welke de Europese vakbond EVV in 1991 aan de Commissie stuurde;[100] 'alle activiteiten van een chauffeur, inclusief rijtijd, andere werkzaamheden en beschikbaarheidstijd, met uitzondering van rust en pauze'. Onder de arbeidstijd wordt 'de tijd, met uitzondering van onderbrekingen, tussen het einde van een rustperiode en het begin van de volgende rustperiode' verstaan. Omdat er veelvuldig discussie lijkt te zijn over de vraag of een bepaalde tijd gezien moet worden als beschikbaarheidstijd of als tijd welke vrij doorgebracht wordt,[101] wordt gedetailleerd uitgelegd wanneer een chauffeur activiteiten verricht; als hij toezicht houdt op en zorg draagt voor een voertuig en belading ervan, aandacht heeft voor de wensen van passagiers, rijdt, laadt en lost, rondrijdt in een voertuig op last van een onderneming, wacht op de voltooiing van het laden of lossen van een voertuig, grensformaliteiten vervult, het

100 Dit begrip zou toegevoegd moeten worden aan art. 4 Vo 3820/85.

101 Dit is m.n. het geval ten aanzien van wachttijden, ondanks de omschrijving daarvan in art. 15 Vo 3821/85. Als gezegd, komt het voor dat een chauffeur die b.v. een vracht aflevert op een Duits industrieterrein, zijn baas belt voor instructies en te horen krijgt dat hij over twee uur terug moet bellen en in die twee uur zijn tijd vrij door kan brengen (en deze dus niet uitbetaald krijgt).

voertuig weegt of wanneer een weg geblokkeerd is, een administratieve werkzaamheid uitoefent die gerelateerd is aan het voertuig of het laden ervan, zijn voertuig schoonmaakt, elke andere werkzaamheid op zich neemt in de hoedanigheid van ondernemer of werknemer van een transportbedrijf. Zo'n strikte omschrijving is echter overbodig wanneer een diensttijdbegrip opgenomen zou worden. De in dit begrip opgenomen pauze en rust, zouden dan immers niet meer verschillend en extensief geïnterpreteerd kunnen en hoeven worden.[102] De Franse regering en de sociale partners pleiten er verder voor om de afwijkingen en uitzonderingen uit de verordening te halen, omdat zij inmiddels tot norm verheven zouden zijn.[103] Hier is echter voorzichtigheid geboden omdat teruggekeerd wordt naar Vo 543/69, welke afgewezen werd omdat deze te weinig ruimte voor flexibiliteit bood.[104] Ook de Franse overheid is van mening dat de uitzonderingen van artikel 4 Vo 3820/85 herzien moeten worden. Ten slotte wordt voorgesteld om de in de verordening opgenomen pauzeregeling strikter te omschrijven omdat deze vele arbeidsuren toelaat voordat een chauffeur verplicht is te pauzeren, wat de verkeersveiligheid niet ten goede komt. Op basis van de verordening zijn lange rijtijden mogelijk, waarbinnen nauwelijks gepauzeerd hoeft te worden. Zo kan een werkdag er als volgt uitzien: 9.00-10.00 uur: rijtijd (1 uur), 10.00-10.30: pauze (half uur), 10.30-14.00: rijtijd (3,5 uur), 14.00-14.15: pauze (15 minuten), 14.15-18.45: rijtijd (4,5 uur). Tussen 10.30 en 17.45 uur werd 8 uur gereden, maar was de chauffeur slechts verplicht om een kwartier te rusten. De verkeersveiligheid komt nog meer in het gedrang wanneer men bedenkt dat de chauffeur voor 9.00 al urenlang andere werkzaamheden heeft kunnen verrichten als laden en lossen, zonder dat hij daarmee grenzen overschreven heeft die de verordening voorschrijft. Het komt de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden dan ook ten goede wanneer, zoals de Franse overheid en werknemers voorstellen, een chauffeur verplicht is om na iedere 2 (of 3) uur rijden een pauze van 30 minuten op te nemen. Ook zou voorgesteld kunnen worden om de rijtijd van 4,5 uur in de verordening te vervangen door arbeidstijd.

Om zo min mogelijk tegenstand van de lidstaten en de nationale sociale partners te ontmoeten, is het zaak om hierbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij de nationale regelgevingen.[105] Hoewel het arbeidstijdbegrip niet overal hetzelfde geïnterpreteerd wordt en een lichte verandering in de definitie al implicaties voor de loonshoogte kan hebben omdat deze in beginsel aan de basis van de loonberekening ligt,[106] blijkt uit hoofdstuk 3 dat de regelgevingen, althans in de betrokken landen, steeds meer naar elkaar toegroeien. Hierdoor is het invoeren van een arbeidstijdbegrip op (in ieder geval) transnationaal niveau voor enkele lidstaten of regio's niet ondenkbaar. De vraag is of dan grenzen gesteld zouden moeten worden aan de dagelijkse, wekelijkse

---

102 Zie hoofdstuk 3.

103 Zo wordt vaak gecontroleerd op de 9 dagelijkse rij-uren en niet op 10 rij-uren die in uitzonderlijke gevallen mogelijk zijn.

104 Andere voorstellen zijn o.a. het verbod van zwaar vervoer op zaterdag en zondag, schrappen van de bepaling over het overschrijden van de grenzen door de bestuurder om een geschikte stopplaats te bereiken en de bepaling over dienstregeling en dienstrooster.

105 Vgl. hoofdstuk 3.

106 Zie hoofdstuk 3 en Siemelink, p. 109, Gugenheim/Morsink/Pouthier, O'Brien/Smolders/de Villèle, p. 18.

of maandelijkse arbeidstijd en of binnen dit begrip de rijtijdnorm gehandhaafd moet worden, of dat het begrip rijtijd vervangen moet worden door het begrip arbeidstijd. In de algemene arbeidstijdenrichtlijn worden geen grenzen aan de dagelijkse arbeidstijd gesteld. Dit lijkt ook voor het vervoer niet te prefereren, vanwege de flexibiliteit. Wat de maximale wekelijkse arbeidstijd betreft, wordt wel voorgesteld om het in de algemene arbeidstijdenrichtlijn voorgeschreven gemiddelde van 48 uur per 7 dagen te hanteren. Voor de hier besproken landen zou dat op niet te veel problemen moeten stuiten gezien de in de Nederlandse wetgeving (voor nationale chauffeurs) gehanteerde diensttijd[107] en de in Frankrijk en Duitsland wettelijk voorgeschreven wekelijkse arbeidstijd voor zowel nationale als internationale chauffeurs.[108] In de nationale cao's wordt, met name wat het nationale verkeer betreft, aangeknoopt bij dit gemiddelde.[109]

Het voorstel om de algemene richtlijn over de organisatie van arbeidstijd ook van toepassing te verklaren op het wegvervoer, wordt vaker opgeworpen. Hierin wordt naast de hierboven genoemde wekelijkse arbeidsduur onder andere bepaald dat de minimale dagelijkse rust 11 uur per 24 uur moet bedragen; een pauze genomen moet worden wanneer de dagelijkse arbeidsduur meer dan 6 uur bedraagt; de wekelijkse rust minstens 24 uren moet zijn (plus de 11 hierboven genoemde) per 7 dagen; de werknemers een jaarlijkse, doorbetaalde vakantie genieten van minstens 4 weken en dat nachtarbeiders niet meer dan gemiddeld 8 uur per 24 uur mogen werken. In principe kan echter van alle bepalingen, behalve de jaarlijkse vakantie, afgeweken worden, wat een grote mate van flexibiliteit maar zeker geen schijn van uniformiteit geeft. In juli 1997 bracht de Commissie een witboek uit over de bedrijfstakken en activiteiten die van deze algemene richtlijn zijn uitgezonderd, zoals het vervoer. Naar aanleiding hiervan wil men tot aangepaste voorstellen over de arbeidstijd komen.[110] Hiertoe is de Commissie in overleg getreden met de betrokken sociale partners en heeft de paritaire comités om advies gevraagd. De werkgevers en werknemers in het paritaire comité kunnen het echter niet eens worden. De werkgevers menen dat een oplossing niet in nieuwe regelgeving gezocht moet worden maar in verbetering van de toepassing van de bestaande regels, harmonisatie van de interpretatie, controle, vervolging en sanctionering van overtredingen.[111] De werknemers daarentegen, zijn voorstander van het opnemen van een soort arbeidstijdbegrip in de verordening.

De Raad heeft bepaald dat de algemene arbeidstijdenrichtlijn de veiligheid en de gezondheid in het vervoer onvoldoende kan waarborgen. In ieder geval lijken de voorgeschreven perioden waarin een pauze genoten moet worden niet te voldoen, zoals hierboven al bleek. Problematisch is verder dat de algemene arbeidstijdenrichtlijn niet van toepassing is op zelfstandigen, maar alleen op werknemers in loondienst. Hierdoor zou een groot deel van de bestuurders in het wegvervoer uitgezonderd

107 Van gemiddeld 54 uur per week, incl. pauze en onderbrekingen.

108 Resp. 46 (CdT) tot 48 (Décret) en 48 (ArbZG) uur.

109 De Nederlandse overlegregeling hanteert voor vervoer tot 3500 kg een gemiddelde van 48 uur en boven de 3500 kg 110 uur per 2 weken. Het wekelijkse maximum wordt hier echter op maar liefst 60 uur gesteld. Het Franse Accord gaat uit van 53 uur (effectief) werken en in Duitsland (in het Fern-verkehr) mag maximaal 60 uur gewerkt worden.

110 COM(97) 334, p. 2 en 20. Vgl. ook COM(95) 302.

111 TLN Jaarverslag 1996, p. 28; COM(97) 334, p. 7.

worden van een communautaire arbeidstijdenregeling. Dit in tegenstelling tot Vo 3820/85 die van toepassing is op alle personen die een voertuig besturen. Bovendien is de algemene richtlijn bedoeld om de veiligheid en gezondheid van werknemers te beschermen. Vo 3820/85 is echter met name gericht op de harmonisatie van concurrentievoorwaarden tussen alle wegvervoerders en verbetering van de verkeersveiligheid en arbeidsvoorwaarden in het algemeen.[112] De Commissie stelt voor de algemene arbeidstijdenrichtlijn in ieder geval van toepassing te verklaren op de werknemers in het vervoer die niet als chauffeur werkzaam zijn. Bovendien zouden op de chauffeurs de bepalingen voor de doorbetaalde jaarlijkse vakantie, keuringen voor nachtarbeiders, garantie voor voldoende rust en een grens aan de jaarlijkse arbeidsuren van toepassing kunnen zijn.[113]

Zoals uit het bovenstaande en uit hoofdstuk 3 blijkt, zijn momenteel verschillende scenario's in omloop, die zich uitspreken over diensttijden en de eventueel daaraan te stellen maxima. Bovendien worden in Nederland en Frankrijk onderscheid aangebracht tussen vervoer boven en onder de 3500 kilogram eigen gewicht en gelden in beide landen verschillende regelingen ten aanzien van internationaal vervoer dan wel vervoer over lange afstanden en nationaal vervoer dan wel vervoer over korte afstanden. In Frankrijk spreken de onderlinge regelingen elkaar bovendien ook nog eens tegen. Een (specificering van de bestaande) communautaire regeling is enkel al wenselijk om een einde te maken aan deze wirwar van regelgeving, die enkel van toepassing is op één van de reeds genoemde vervoermodaliteiten, en om meer doorzichtigheid te creëren. Omdat het diensttijdbegrip bovendien, als gezegd in hoofdstuk 3, sterk bepalend is voor de loonberekening, zou opnemen van dit begrip recht doen aan de vervulling van de drie doelstellingen van de verordening. Het zou oneigenlijke concurrentie uitbannen omdat de tijd besteedt aan aanverwante werkzaamheden en wachttijden, niet meer betiteld zou kunnen worden als rusttijd dan wel pauze, waardoor de beloning van werknemers (zonder de loonshoogte te bepalen) wat meer gelijkgetrokken wordt en minder ruimte gelaten wordt aan concurrentie over de hoofden van werknemers heen. Verder zouden extreem lange werkdagen dan niet meer voor kunnen komen, wat de verkeersveiligheid ten goede komt.

Niet iedereen was en is overtuigd van het nut van een dienst- of arbeidstijdbegrip. Als bezwaren zijn te horen dat de 'afgeleide' diensttijd reeds voldoende zou zijn, dat dit begrip niet te controleren zou zijn omdat er verschillende verrichtingen onder vallen, dat het diensttijdbegrip geen einde maakt aan de overtredingen, dat hierdoor weer een groot verschil met het AETR zou optreden, angst voor hogere kosten doordat in enkele landen nog niet alle tijd ten dienste van de werkgever doorgebracht tot de arbeidstijd gerekend en als zodanig beloond wordt, beperking van de flexibiliteit et cetera.[114]

Ook in Nederland, het land waar het diensttijdbegrip lang een onneembare vesting was, stelde het kabinet ten aanzien van een nieuwe arbeidstijdenregeling voor het wegvervoer voor, om dit begrip te schrappen en de rusttijd uit te breiden tot 228 uur

112 COM(97) 334, p. 7.
113 COM(97) 334, p. 19.
114 Vgl. SEC(92) 496, p. 10. Vallenduuk, p. 16-19.

per 2 weken. Dit zou een vereenvoudiging zijn omdat het diensttijdbegrip bij zou dragen tot ondoorzichtigheid van de regels en moeilijker te handhaven is dan de rusttijdnorm. Hierdoor zouden controleproblemen die tot ontduiking en dus tot verkeersonveiligheid leiden, zich minder voordoen. Bovendien blijkt de praktijk te zijn dat de RVI met name de rij- en rusttijden controleert.[115] Daar op Europees niveau al jarenlang gepraat wordt over de invoering van een diensttijdbegrip, zou dit echter een achteruitgang betekenen. Bovendien laat de rusttijdnorm per 2 weken wel gemiddeld dezelfde diensttijd toe als nu op grond van het RTB toegestaan is, er zijn echter meerdere lange werkdagen achter elkaar (en dus een langere werkweek) mogelijk dan nu het geval kan zijn (doordat geen wekelijks maximum rusttijd bepaald wordt), die de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden niet ten goede komen.[116] De Nederlandse sociale partners laten het arbeidstijdbegrip echter niet zonder meer los. Reeds eerder werd voor de rusttijd een cyclus van 4 weken voorgesteld, waarbinnen de chauffeurs een bepaald aantal uren mogen rijden (b.v. 180), waardoor meer flexibiliteit mogelijk is. Dit voorstel werd echter eveneens om de hiervoor genoemde redenen afgewezen.[117]

Naast een discussie over het diensttijdbegrip is het wellicht van belang om, onder andere ten behoeve van de gelijkheid, Vo 3820/85 ook van toepassing te verklaren op voertuigen welke minder dan 3.500 kilo eigen gewicht hebben. Deze vallen nu onder geen enkele communautaire bescherming van de veiligheid en gezondheid. Bovendien heeft dit onderscheid als gevolg dat in een aantal lidstaten een verschil ontstaan is in de op het vervoer van toepassing zijnde regelingen.

Hoe deze voorstellen concreet vorm kunnen krijgen, wordt in hoofdstuk 7 verder besproken.

5.3.2.5.2. Naleving, controle en handhaving

Verder worden herhaaldelijk wijzigingen van Vo 3821/85 en richtlijn 88/599/EEG voorgesteld.[118] Deze hebben nagenoeg allemaal te maken met de voortschrijding van de techniek; zo zou de verkeersveiligheid vergroot kunnen worden door automatische registratie en regelmatige controle, zowel binnen de onderneming als door externe instanties. Inmiddels zijn de elektronische technieken zo geavanceerd dat de werkgever op enkele tientallen meters nauwkeurig weet waar een chauffeur zich bevindt. Hierdoor zou de naleving van Vo 3820/85 makkelijker te controleren moeten zijn. Dit geldt ook voor een eventueel op te nemen arbeidstijdbegrip, wat met het huidige controlemiddel, de tachograaf, moeilijker is. De Commissie heeft zich voorgenomen te blijven zoeken naar vereenvoudiging en technische modernisering van het huidige systeem door de ontwikkeling van moderne digitale opnameapparatuur en door niet-wettelijke technieken om de beste praktijken algemeen toe te passen.[119]

---

115 SER nr. 95/10, p. 34. Standaardregeling.
116 Zie hoofdstuk 3.
117 Siemelink, p. 99; dit was een voorstel van de SER en het ESC.
118 COM(95) 550.
119 COM(92) 494, p. 112.

Volgens de Commissie dient de handhaving en het sanctiebeleid bij de lidstaten zelf te blijven liggen.[120] In het Verdrag werden bovendien geen algemene toezicht-, controle- en sanctiebevoegdheden opgenomen.[121] Vervaele geeft echter terecht aan dat de Raad 'une compétence normative ou de décision' heeft met betrekking tot de uitvoering van de verdragsdoelstellingen en daarmee de verdragsbepalingen.[122] Verder benadrukt hij ook dat de Commissie zekere uitvoerings- en controlebevoegdheden ten aanzien van het gemeenschapsrecht heeft.[123] De eventuele communautaire sanctiemogelijkheden[124] en de precieze uitwerking en reikwijdte van de genoemde bevoegdheden, vergen geheel eigen onderzoek. Wel moet in dit kader opgemerkt worden dat reeds bepaalde communautaire sanctiebevoegdheden opgenomen werden in een aantal (andere) verordeningen ten aanzien van het vervoer.[125] De Gemeenschap staat dus niet geheel met lege handen inzake de controle en handhaving van communautaire regelgeving. Verder kan de Gemeenschap een bijdrage leveren door bijvoorbeeld vergelijkende studies uit te voeren waardoor van elkaar geleerd kan worden en door de complexe regelgeving te vereenvoudigen (dit is onder andere mogelijk door voortgang van de technologie) waardoor beter gecontroleerd zou kunnen worden.[126] Wanneer verfijndere controletechnieken en een coördinatie van nationale beleidsmaatregelen, controleurs en controles op Europees niveau[127] geen verbeterde controle en handhaving van de verordeningen ten gevolge hebben, zou uiteindelijk een Europees corps van controleurs overwogen kunnen worden. Het overdragen van nationale controlebevoegdheden naar communautair niveau lijkt echter vooralsnog een brug te ver.

---

120 Op grond van het subsidiariteitsbeginsel: de Gemeenschap kan hierin niet doelmatiger handelen, COM(92) 494, p. 87.

121 Vervaele, p. 933; uitgezonderd art. 83, lid 2, Verdrag. Vgl. EP, E-2, 7-1994, p. 30.

122 Vervaele, p. 934.

123 Op grond van artt. 145 en 155 Verdrag; Vervaele, p. 934; opgemerkt moet echter worden dat hier geen sprake is van een algemene controlebevoegdheidsregeling, maar van afgeleide bevoegdheden. De controlebevoegdheden omvatten het voorschrijven van controleplichten aan de lidstaten en hen verplichten hiervan verslag uit te brengen en zelfstandige controlebevoegdheden; zie p. 935 e.v.

124 Zie Vervaele.

125 Zoals Vo 1017/68, waarin verplichtingen ten aanzien van mededingingsregelingen door middel van geldboeten en dwangsommen verzekerd kunnen worden, Vo 11/60 en Vo 4056/86. De Commissie stelde ter vermindering van fraude-mogelijkheden en verstoring van de concurrentie reeds een onderlinge aanpassing van de zwaarte van de sancties en/of vaststelling van minimumsancties voor, welke overeengekomen zou moeten worden in overleg met de nationale verantwoordelijken. COM(95) 713, p. 26.

126 Studie 'pour une meilleure mise en oeuvre des réglements sociaux dans le domaine des transports par route', 2 december 1987; gaf een overzicht van de problemen ten aanzien van Vo 3820/85; COM(92) 494, p. 86-88. Resoluties van de Raad zoals die van 5 november 1994.

127 bijvoorbeeld door middel van een beperkte Europese arbeidsinspectie.

5.3.2.6. Internationale solidariteit

Op 9 juni 1997 werden in de lidstaten, op initiatief van de Fédération des sydicats des transports de l'Union Européenne, stakingen georganiseerd ter harmonisatie van de sociale voorwaarden in Europa en daarmee van de concurrentievoorwaarden.[128] Meer concreet werd geëist dat voor het wegvervoer dezelfde grenzen aan de arbeidsduur gesteld worden, als welke in de algemene richtlijn van 1993 vastgesteld werden, namelijk 48 uur per week. Hiermee was de eerste communautaire stakingsactie in het vervoer een feit.[129]

De sociale harmonisatie in het wegvervoer, zoals omschreven in Vo 3820/85, omvat, ondanks de titel, slechts enkele sociale aspecten van het vervoer. Daarnaast zijn onder andere de volgende maatregelen in richtlijnen neergelegd:

5.3.3. Vrij verkeer van werknemers in het wegvervoer

Ten behoeve van het vrije verkeer van werknemers dienen de voorwaarden geschapen te worden waardoor een werknemer kan werken in een andere lidstaat.

Op grond van Vo 543/69 en vervolgens Vo 3820/85 werd reeds de vereiste minimumleeftijden voor bestuurders vastgesteld en werd ook voorgeschreven dat bestuurders[130] een door een van de lidstaten erkend getuigschrift van vakbekwaamheid bij zich moeten hebben, waaruit blijkt dat zij met goed gevolg een opleiding voor bestuurder van voertuigen voor goederenvervoer over de weg gevolgd hebben. In 1976 werd een richtlijn vastgesteld over het minimumniveau van die opleiding.[131] De richtlijn bepaalt dat het minimumniveau van de opleiding wordt geacht te zijn bereikt door iedereen die in het bezit is van het vereiste nationale rijbewijs en die een beroepsopleiding heeft gevolgd die minstens de in de richtlijn genoemde onderwerpen omvat.

---

128 Vgl. Debons, p. 255.

129 La Croix, 11 juni 1997; Le Monde, 10 juni 1997, p. 9; Le Monde, 11 juni 1997. Enkel de Britten deden niet mee aan deze staking daar zij onmiddellijk ontslagen dreigden te worden. In Frankrijk werd wel gestaakt, mede gezien het feit dat de na de november 1996-staking gedane beloften nog niet waren nageleefd.

130 Tot 21 jaar voor voertuigen waarvan het toegestane maximumgewicht meer dan 7,5 ton bedraagt, art. 5, eerste lid, sub b tweede streepje Vo 543/69. Een bestuurder is iedere persoon die het voertuig bestuurt, zelfs gedurende een korte periode, of die zich in het voertuig bevindt om het in voorkomende gevallen te besturen; art. 1, derde lid, Vo 3820/85.

131 Rl 76/914/EEG. Op grond van Vo 543/69 had het minimumniveau van de opleiding al in 1970 vastgesteld moeten zijn.

Ten aanzien van het rijbewijs werd in 1991 een richtlijn vastgesteld.[132] Hierbij werd een nationaal rijbewijs naar Europees model bepaald ter verhoging van de (weg)verkeersveiligheid en ter vergemakkelijking van het vrije verkeer van personen die zich vestigen in een andere lidstaat dan waar zij hun rijexamen hebben afgelegd.[133] Hiertoe worden rijbewijzen onderling tussen de lidstaten erkend en zijn inwisselbaar.[134] Om aan de verkeersveiligheidseisen te voldoen zijn minimumvoorwaarden neergelegd voor de afgifte van het rijbewijs. In de richtlijn worden onder andere de eisen inzake kennis, rijvaardigheid en rijgedrag omschreven en wordt het rijexamen gestructureerd.[135] Ook worden de minimumnormen inzake lichamelijke en geestelijke geschiktheid voor het besturen van die voertuigen opnieuw omschreven en wordt een miminumleeftijdsgrens gesteld. Om de onderlinge erkenning te vergemakkelijken, praktijkproblemen op te lossen en een aantal zaken te verduidelijken deed de Commissie vervolgens enkele voorstellen tot wijziging van deze Richtlijn en stelde de Raad een gemeenschappelijk standpunt op.[136] De in 1996 gewijzigde richtlijn houdt onder andere rekening met bestaande praktijken, wensen van een aantal lidstaten en de technische vooruitgang.[137]

Het programma en de wijze van organisatie van de opleiding worden door de lidstaten zelf vastgesteld. Bovendien wordt de opleiding afgesloten met een examen of met een controle door de lidstaat. Ook mogen de lidstaten een opleiding overeenkomen die meer omvat dan in de richtlijn wordt aangegeven.[138] Verder is het ook de lidstaat die beoordeelt of een chauffeur aan de voorwaarden voldoet; de lidstaat geeft het getuigschrift van vakbekwaamheid.[139] In de praktijk blijken tussen de lidstaten grote verschillen te bestaan tussen opleidingsniveaus. Door het vrije verkeer kunnen werknemers daarom in andere landen een eenvoudiger opleiding gaan volgen. Deze problemen kunnen opgelost worden wanneer de onderwerpen van de opleiding strikter omschreven worden dan wel de examens in Europees verband aangeboden worden.

---

132 Hierbij werd Rl 80/1263/EEG ingetrokken. Rl 91/439/EEG, laatstelijk gewijzigd bij Rl 96/47/EG. De Raad deed verder een gemeenschappelijk standpunt uitkomen, nr. 9/97, waarin gemeenschappelijke codes bepaald werden welke de toepassing van de richtlijn in de lidstaten vergemakkelijkt.

133 Preambule Rl 91/439/EEG.

134 Rijbewijshouders die zich in een andere lidstaat vestigen, zijn nu niet meer als voorheen verplicht hun rijbewijs na een jaar in te wisselen.

135 En worden voorschriften vastgelegd om de toegang van lichamelijk gehandicapten tot besturen van voertuigen te bevorderen.

136 COM(94) 429; COM(95) 166; COM(95) 708; COM(96) 55. Gemeenschappelijk standpunt (EG) nr. 14/96.

137 De richtlijn geeft het algemene kader voor de specificaties aan. De uitwerking vindt plaats in het kader van de procedures voor industriële normalisatie; Preambule Rl 96/47/EG.

138 Of door de staat aangewezen instanties. Voor bestuurders die nationaal vervoer verrichten op hun grondgebied dan wel internationaal vervoer met voertuigen die bij hen zijn geregistreerd; art. 1 Rl 76/914/EEG.

139 Art. 2 Rl 76/914/EEG.

In 1989 werd een richtlijn aangenomen over de beroepsopleiding van bepaalde chauffeurs van voertuigen voor het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg.[140] Omdat bij ongevallen met dit soort vervoer milieu, chauffeurs en omstanders ernstig letsel kunnen oplopen, is het van belang dat chauffeurs voldoende kennis hebben van de risico's en over een vakbekwaamheidsdiploma beschikken (wat in de hele EU erkend moet worden). Ook deze opleiding en het diploma worden verzorgd en afgegeven door de lidstaat.[141] Bovendien mogen lidstaten vrijstellingen verlenen.[142]

5.3.4. Vrij verkeer van diensten in het wegvervoer

5.3.4.1. Inleiding

De voor de EU fundamentele vrijheid van diensten veronderstelt dat personen die vervoerder willen worden, de benodigde kwalificaties kunnen verkrijgen in een lidstaat om zich vervolgens in een andere lidstaat te vestigen en dat zij vervoer kunnen verrichten tussen lidstaten of binnen een lidstaat waarin ze niet gevestigd zijn.[143] Daarom zijn maatregelen genomen om de wederzijdse erkenning van kwalificaties tussen de lidstaten te garanderen. Bovendien zijn minimumbepalingen neergelegd waaraan personen dan wel ondernemingen moeten voldoen voordat zij als vervoerder mogen optreden.[144] In 1974 stelde de Raad richtlijnen vast inzake de toegang tot het beroep van ondernemer van nationaal en internationaal goederenvervoer over de weg en van personenvervoer.[145] Deze richtlijnen hadden geen betekenis als niet voorzien werd in de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels van vervoerondernemer.[146] Deze richtlijn werd in 1977 aangenomen.[147] De drie richtlijnen, die inmiddels flink gewijzigd waren, werden in 1996 in één tekst samengevoegd: richtlijn 96/26/EG. In titel I zijn bepalingen over de toegang tot het beroep van wegvervoerder opgenomen (zowel goederen- als personenvervoer), in titel II de bepalingen ten aanzien van de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels.

---

140 Rl 89/684/EEG, gecorrigeerd in Pb L 12, 18 januari 1995, p. 23.
141 Art. 4 Rl 89/684/EEG.
142 Aan bestuurders van voertuigen die enkel binnenlands vervoer verrichten van goederen die nauwelijks gevaar of vervuiling met zich meebrengen, gedurende een periode van 2 jaar; art. 3 Rl 89/684/EEG.
143 Lewis, p. 51.
144 Mede gezien de risico's van het vervoer, COM(92) 494, p. 83.
145 Rl 74/561/EEG, laatstelijk gewijzigd door Vo 3572/90. Rl 74/562/EEG.
146 Lewis, p. 52.
147 Rl 77/796/EEG, laatstelijk gewijzigd bij Rl 89/438/EEG. Lewis, p. 52. Gebaseerd op art. 49, 57 en 235 Verdrag.

5.3.4.2. Toegang tot het beroep van vervoerondernemer

De richtlijn voorziet in een coördinatie van de nationale voorwaarden die gesteld worden aan de toegang tot het beroep en de vakbekwaamheid van de vervoerondernemers.[148] Naast het tot stand brengen van de daadwerkelijke uitoefening van het recht van vestiging, wil men bijdragen aan de sanering van de vervoermarkt, verbetering van de kwaliteit van de verleende diensten en aan een grotere verkeersveiligheid. Om tot het beroep toe te treden moet voldaan worden aan drie kwalitatieve criteria: betrouwbaarheid, het hebben van voldoende financiële draagkracht en voldoen aan de voorwaarde van vakbekwaamheid.[149]

De richtlijn is in principe van toepassing op ondernemingen met voertuigen waarvan het toegestane laadvermogen meer dan 3,5 ton of waarvan het toegestane totaalgewicht meer dan 6 ton bedraagt.[150] In 1997 wordt voorgesteld dit laatste te verlagen tot 3,5 ton.[151] Lidstaten kunnen deze drempels verlagen en bovendien bepaalde ondernemingen vrijstellen van de richtlijn.[152] In een voorstel van 1997 stelt de Commissie voor deze drempel in zijn geheel af te schaffen.[153] Verder is de richtlijn van toepassing op vervoer voor derden en niet op het eigen vervoer.[154] De toegangseisen kunnen dan ook ontweken worden door zich als eigen vervoerder te vestigen.[155]

Voor wat betreft de betrouwbaarheid, stellen de lidstaten voor de op hun grondgebied gevestigde ondernemingen vast aan welke bepalingen de aanvrager moet voldoen.[156] Aan deze voorwaarde wordt in ieder geval niet voldaan wanneer de persoon ernstig strafrechtelijk veroordeeld is geweest (ook wanneer dat op commercieel gebied was), onbevoegd is verklaard om het beroep uit te oefenen of veroordeeld is voor ernstige en herhaalde overtredingen van de voorschriften inzake de in het beroep geldende loon- en arbeidsvoorwaarden dan wel de vervoeractiviteit.[157] Hieruit blijkt dat men zeer ernstig de fout in moet gaan, wil men niet aan deze eis kunnen voldoen. In het voorstel van 1997 pleit de Commissie ervoor om de vergunning in te trekken bij elke veroordeling van een ernstige overtreding, dus

---

148 Preambule Rl 74/561/EEG. Tromm, 1990, p. 413; er werd een stelsel gemodelleerd uit de strengste nationale eisen.

149 Art. 3, eerste lid, Rl 96/26/EG.

150 Art. 2, eerste lid, Rl 96/26/EG.

151 COM(97) 25. O.a. de Nederlandse werkgevers pleitten voor een laadvermogen vanaf 0 kg, waardoor alle vormen van beroepsvervoer onder de regeling zouden vallen, Transport en Logistiek, nr. 42, 16 oktober 1997, p. 11.

152 Dat zijn ondernemingen die enkel binnenlands vervoer verrichten en slechts een geringe weerslag op de vervoermarkt hebben. In geval van onvoorziene omstandigheden kunnen de lidstaten een tijdelijke ontheffing verlenen in afwachting van de voltooiing van het overleg met de Commissie. Art. 2, tweede lid, Rl 96/26/EG.

153 COM(97) 25, p. 66; zodat iedereen vergunningplichtig is.

154 Art. 1, tweede lid, Rl 96/26/EG. Voor eigen vervoer gelden deze vestigingseisen niet.

155 Transport en Logistiek, nr. 4, 23 januari 1997, p. 12.

156 Nederland: WGW. Art. 3, tweede lid, Rl 96/26/EG.

157 De betrouwbaarheidsvoorwaarde wordt niet vervuld zolang geen rehabilitatie of een gelijkwaardige maatregel heeft plaatsgevonden, overeenkomstig de nationale bepalingen; art. 3, tweede lid, Rl 96/26/EG.

ook overtreding van regels over milieu, maten en gewichten, verkeersveiligheid et cetera. Problematisch is verder dat geen nadere omschrijving van 'ernstige overtreding' gegeven wordt, waardoor de lidstaten dit begrip zeer verschillend kunnen uitleggen.[158] Onder financiële draagkracht wordt verstaan het beschikken over financiële middelen die nodig zijn om een goede start en een goed beheer van de onderneming te waarborgen. Bij de beoordeling hiervan (op nationaal niveau) moet rekening gehouden worden met een aantal posten.[159] De precieze omvang en inhoud van deze posten wordt echter aan de discretie van de lidstaten overgelaten. Wel moet de onderneming over een kapitaal en reserves beschikken met een minimale waarde van minstens 3.000 ecu per voertuig of 150 ecu per ton maximaal toegestaan gewicht van de door de onderneming gebruikte voertuigen.[160] Ter waarborging van deze eis zou gegarandeerd moeten worden dat hieraan voldaan wordt, ook nadat het beginkapitaal neergelegd werd. Daarom stelt de Commissie dan ook voor om om de vijf jaar te beoordelen of de onderneming nog voldoet aan de eisen; de lidstaten zouden bovendien de kredietwaardigheid op de helft van die termijn ook nog eens moeten beoordelen. Ook pleit de Commissie voor een verhoging van de bedragen.[161] Verder kunnen de lidstaten van de gebruikte bedragen in de richtlijn afwijken ten aanzien van vervoersondernemingen die uitsluitend in het kader van de binnenlandse markt werken.[162] Aan de voorwaarde van vakbekwaamheid wordt voldaan door het bezit van kennis over de in de bijlage van de richtlijn aangegeven onderwerpen. Om dit te beoordelen wordt een schriftelijk examen afgenomen door de hiertoe door elke lidstaat aangewezen instantie.[163] Het toetsen van deze kennis lijkt tussen de lidstaten grote verschillen te vertonen. Zoals Tromm aangeeft, worden op communautair niveau immers wel de stof en de examenonderwerpen voorgeschreven, maar niet het niveau.[164] In het voorstel worden de eisen van vakbekwaamheid verhoogd.[165] De richtlijn geeft aan dat lidstaten vrijstellingen kunnen verlenen wanneer aanvragers minstens vijf jaar praktische ervaring in een leidende functie in de onderneming hebben dan wel

158 Transport en Logistiek, nr. 23, 5 juni 1997, p. 12.

159 Jaarrekeningen; beschikbare fondsen, inclusief de banktegoeden, overdisposities en leningsfaciliteiten, activa, inclusief goederen die beschikbaar zijn als zekerheid voor de onderneming; kosten, inclusief aankoopkosten of aanbetalingen voor voertuigen, gebouwen, installaties en uitrusting en het werkkapitaal. Art. 3, derde lid, Rl 92/26/EG.

160 Nederland; de kredietwaardigheid van fl. 40.000,-- hoeft slechts eenmalig aangetoond te worden. België: borgstelling, afhankelijk van het aantal voertuigen. In plaats van aan deze voorwaarden te voldoen, kan de bevoegde autoriteit als bewijs de bevestiging of de verzekering van een bank of een gelijkwaardige instelling aanvaarden.

161 Transport en Logistiek, nr. 23, 5 juni 1997, p. 12: dit zal geen gevolgen hebben voor Nederland omdat hier al een hoge borgstelling wordt gevraagd. Wel levert dat problemen op wanneer voor alle voertuigen betaald moet worden, dus ook voor de wagens die minder dan 3,5 ton wegen. In een voorstel van oktober 1997 worden deze bedragen wederom verhoogd, Transport en Logistiek, nr. 42, 16 oktober 1997, p. 11.

162 Art. 3, derde lid, Rl 96/26/EG.

163 Art. 3, vierde lid, Rl 92/26/EG.

164 Tromm, 1990, p. 413.

165 Transport en Logistiek, nr. 23, 5 juni 1997, p. 13; verder wordt voorgesteld het onderscheid tussen het nationale en het internationale vakdiploma te laten vervallen.

bepaalde diploma's.[166] Een persoon die niet aan deze voorwaarde voldoet, kan toch toestemming krijgen wanneer hij de autoriteiten een andere persoon aanwijst die voldoet aan de eisen van betrouwbaarheid en vakbekwaamheid en die het bedrijf permanent en daadwerkelijk leidt.[167]

Wanneer de aanvrager geen persoon is, moet het betrouwbaarheidsvereiste worden vervuld door de persoon die de onderneming permanent en daadwerkelijk leidt. De lidstaten kunnen verlangen dat ook andere personen van de onderneming aan deze voorwaarde voldoen. Het vakbekwaamheidsvereiste moet dan vervuld worden door één van deze personen. Verder bepaalt de lidstaat onder welke voorwaarden een onderneming, gedurende een jaar, kan worden voortgezet, eventueel door personen die niet voldoen aan de voorwaarden.[168] Ondernemingen die voor een bepaalde datum reeds hun beroep uitoefenden, hoeven eveneens niet aan de richtlijn te voldoen.[169]

De vergunning kan worden ingetrokken wanneer niet meer aan de drie kwalitatieve eisen voldaan wordt.[170] De lidstaten moeten voorzien in de mogelijkheden voor bedoelde personen om hun belangen met passende middelen te verdedigen.[171] Bij ernstige of kleine herhaalde overtredingen van de vervoervoorschriften door vervoerders uit een andere lidstaat, die tot het intrekken van de machtiging tot uitoefening van het beroep kunnen leiden, worden inlichtingen over de overtredingen en de opgelegde sancties aan de lidstaat van vestiging meegedeeld. Wanneer een lidstaat een machtiging tot uitoefening van het beroep van internationaal vervoer intrekt, moet de Commissie op de hoogte gesteld worden, waarna deze de nodige inlichtingen aan de betrokken lidstaten doorgeeft.[172]

Omdat de uiteindelijke criteria niet op communautair niveau, maar op lidstaatniveau vastgesteld[173] en getoetst worden, kan dit verschillen tussen de lidstaten ten gevolge hebben. Hierdoor is het mogelijk dat vestiging als vervoerder in de ene lidstaat makkelijker is dan in de andere, omdat de eisen daar lichter zijn.[174] Dit heeft als resultaat dat zich steeds meer zelfstandigen (kunnen) vestigen, welke grote risico's kunnen lopen omdat zij vaak per kilometer betaald worden en zich niet hoeven te houden aan cao's.

---

166 Art. 3, vierde lid, Rl 96/26/EG. Ook dit staat weer ter beoordeling van de lidstaten.

167 Art. 3, eerste lid, Rl 96/26/EG.

168 B.v. bij overlijden of lichamelijke of wettelijke onbekwaamheid van de persoon. De periode kan met maximaal 6 maanden verlengd worden. Lidstaten kunnen een definitieve voortzetting toestaan aan personen die niet voldoen aan het vakbekwaamheidsvereiste, maar een praktische ervaring hebben van minstens 3 jaar in het dagelijkse beheer van de onderneming. Art. 4 Rl 96/26/EG.

169 Art. 5 Rl 96/26/EG.

170 Art. 6, tweede lid, Rl 96/26/EG.

171 Art. 6, derde lid, Rl 96/26/EG.

172 Art. 7 Rl 96/26/EG.

173 Art. 1, eerste lid, Rl 96/26/EG.

174 De Raad signaleerde dit probleem ook in een resolutie van 1994 en stelde voor hier een vergelijkend onderzoek naar te doen.

5.3.4.3. Erkenning diploma's

De lidstaten moeten ten aanzien van de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels maatregelen treffen. De lidstaten van ontvangst aanvaarden voor toegang tot het beroep van vervoerder als voldoende bewijs van betrouwbaarheid (en het niet failliet zijn geweest),[175] financiële draagkracht[176] en vakbekwaamheid[177] de overlegging van de door de bevoegde instantie van het land van oorsprong of herkomst van de vervoerondernemer afgegeven documenten en verklaringen. Verder kunnen de vakdiploma's in de lidstaten van zeer verschillende kwaliteit, niveau en zelfs prijs zijn. Het is in beginsel mogelijk het vakdiploma in een andere lidstaat (met lagere eisen) te behalen.[178] Dit zal in de toekomst niet meer mogelijk zijn wanneer de regeling aangenomen wordt die toestaat dat een lidstaat gedurende drie jaar extra eisen mag stellen aan onderdanen die in de lidstaat een vervoerbedrijf willen starten.[179] Verder worden enkel de diploma's die toegang geven tot het beroep van vervoerder wederzijds erkend; niet die tot een aantal andere staffuncties.[180] Voor beroepen die niet onder deze regeling vallen, geldt de algemene richtlijn van erkenning van diploma's.[181]

5.3.5. Veiligheid en gezondheid

Hiermee wordt de veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats bedoeld, waaronder ook de hierboven besproken arbeidstijdenregeling valt. De arbeidsomstandigheden in de vervoersector zullen verbeterd worden wanneer het voorstel voor de richtlijn over minimale veiligheids- en gezondheidseisen voor vervoeractiviteiten en werkplekken op vervoermiddelen door de Raad wordt aangenomen.[182] Dit wordt een bijzondere

175 Art. 8 Rl 96/26/EG: Betrouwbaarheid: uittreksel strafregister dan wel gelijkwaardig document, afgegeven door een bevoegde rechterlijke of overheidsinstantie van het land van oorsprong of herkomst van de vervoerondernemer, waaruit blijkt dat aan deze eisen is voldaan, dan wel verklaring onder ede door betrokkene ten overstaan van een bevoegde instantie of notaris.

176 Art. 9 Rl 96/26/EG: Financiële draagkracht: verklaring van bank of door een door het land van oorsprong of herkomst aangewezen orgaan, dan wel een verklaring van een bevoegde overheidsinstantie.

177 Art. 10 Rl 96/26/EG. Voor Griekenland gelden aparte bepalingen.

178 Transport en Logistiek, nr. 42, 16 oktober 1997, p. 11: minister Jorritsma van Verkeer en Waterstaat vermoedt dat 30 tot 40% van de Nederlandse vervoerondernemers zijn diploma in het Verenigd Koninkrijk of bij in Nederland werkende Engelse instellingen behaalt.

179 Deze termijn kan met vijf jaar worden verlengd; Transport en Logistiek, nr. 42, 16 oktober 1997, p. 11.

180 Vgl. EP, E-2, 7-1994, p. 45.

181 Rl 89/48/EEG en Rl 92/51/EG.

182 COM(93) 421.

richtlijn in de zin van artikel 16 van richtlijn 89/391/EEG.[183] De Richtlijn zou gebaseerd moeten worden op artikel 138 Verdrag. Dit voorstel behandelt dit onderwerp apart omdat de vervoermiddelen die buiten de onderneming en/of de inrichting worden gebruikt, evenals de arbeidsplaatsen binnen de vervoermiddelen, buiten het toepassingsgebied van richtlijn 89/654/EEG over veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen vallen. De bepalingen zijn niet van toepassing op zelfstandigen.[184] De arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen moeten aan een aantal in de bijlage opgenomen minimumeisen voldoen. Verder worden de werkgever een aantal verplichtingen opgelegd. Zo moet hij onder andere zorgen voor geschiktheid van arbeids- of vervoermiddelen voor de te verrichten vervoeractiviteit; letten op de bijzondere gevaren die zich hierbij voor kunnen doen; aan de werknemers sanitaire voorzieningen, ontspannings- en verblijfsruimte ter beschikking stellen; (technisch) onderhoud en controle; passende organisatiemaatregelen treffen en de werknemers voorzien van een passende uitrusting; (preventieve) medisch keuring van werknemers, omdat elke arbeidsongeschiktheid tijdens het werk de veiligheid van het vervoermiddel en de personen aan boord in gevaar kan brengen; onverminderd richtlijn 89/391/EEG, zorgen voor voldoende informatie voor de werknemers over de veiligheid en gezondheid tijdens de vervoeractiviteiten; ervoor zorgen dat de met vervoeractiviteiten belaste werknemers een passende opleiding krijgen om de kans op en de ernst van ongelukken te verkleinen.[185] De werknemers en/of hun vertegenwoordigers worden geraadpleegd en mogen deelnemen aan de behandeling van de onder deze richtlijn vallende vraagstukken.[186] Andere communautaire richtlijnen blijven van kracht voorzover zij het door deze richtlijn vastgestelde beschermingsniveau niet verlagen. De richtlijn zal tevens van toepassing moeten zijn op in derde landen gevestigde ondernemingen wanneer deze binnen de Gemeenschap vervoeractiviteiten verrichten.[187]

Verder kan nog genoemd worden de richtlijn 96/35/EG betreffende de aanwijzing en de beroepsbekwaamheid van veiligheidsadviseurs voor het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg, per spoor of over de binnenwateren.

---

183 De richtlijnbepalingen gelden dan ook op het gebied van de vervoeractiviteiten, onverminderd dwingender en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen en onverminderd bestaande of toekomstige nationale en communautaire voorschriften die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers op de werkplek. Vervoermiddelen die bijzondere arbeidsmiddelen zijn, vallen onder Rl 89/655/EEG.

184 Er zijn inmiddels wel richtlijnen vastgesteld ten aanzien van schepen en binnenvaart (Rl 92/29/EEG en 82/174/EEG), EP E-2, 7-1994, p. 22.

185 Art. 3-10 COM(93) 421.

186 De lidstaten brengen om de 5 jaar verslag uit over de uitvoering aan de Commissie.

187 Art. 1, derde lid, bis, COM(93) 421.

5.3.6. Overig

In het gemeenschappelijke sociale en economische beleid wordt al jaren de nadruk gelegd op bescherming en bevordering van de (dalende) werkgelegenheid.[188] Bij dit streven mogen de concurrentieverhoudingen niet uit het oog verloren worden.[189] Ten aanzien van de scheepvaart zijn hierover al een aantal maatregelen genomen. Voor het wegvervoer nog niet.[190] In het wegvervoer lijkt dit probleem minder groot te zijn. Verder heeft men de intentie de sociale dimensie uit te breiden naar de gebruikers (met verminderde mobiliteit) van het vervoer.[191] Dit is echter met name van belang voor het personenvervoer.

5.4. SLOT

Wanneer gesproken wordt van harmonisatie van sociale voorwaarden in het wegvervoer wordt in beginsel de harmonisatie van de rij- en rusttijden bedoeld. Vo 3820/85 heeft, als gezegd, een ruime werkingssfeer, maar betreft slechts een deel van de in de nationale cao's geregelde onderwerpen; de arbeidstijd, overwerk, jaarlijkse vakantie, feestdagen, beloning, verblijfskosten en dergelijke worden bijvoorbeeld niet geregeld.[192] Deze blijven ook buiten de andere hierboven genoemde communautaire regelingen, welke trachten een zekere sociale basis te geven aan het vervoer. Omdat de vervoersector sterk arbeidsintensief is en de arbeidskosten een groot gedeelte van de totale kosten van de werkgever uitmaken, spreekt het voor zich dat het buiten communautaire regeling laten van bepaalde van deze onderwerpen, grote verschillen kan veroorzaken. Hierdoor kunnen niet alleen de concurrentieverhoudingen in gevaar gebracht worden, maar ook de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Dit kan weer repercussies hebben voor het vrije verkeer van werknemers en diensten, waardoor de doelstellingen van de interne markt bedreigd kunnen worden. Reden te meer om aan te dringen op een verdergaande coördinatie van de communautaire sociale regelgeving in het wegvervoer.

Opgemerkt moet worden dat nagenoeg alle in het wegvervoer van toepassing zijnde sociale bepalingen niet alleen een verbetering van de arbeidsvoorwaarden ten doel hebben, maar steeds uitdrukkelijk verwijzen naar een gelijktrekken van de concurrentievoorwaarden. Hiermee lijkt de sociale harmonisatie in het wegvervoer onlosmakelijk verbonden te zijn met de economische harmonisatie. Van het omgekeerde is echter geen sprake, zoals we in het vorige hoofdstuk zagen.

---

188 Kenner, p. 56. Vgl. voor een analyse: Rhodes.

189 COM(97) 334, p. 18; wanneer b.v. maatregelen genomen worden voor zwakke of gevoelige transportonderdelen. Verdere ontwikkeling van het EUROSregister en positieve maatregelen ten aanzien van het binnenlandse navigatiesysteem zullen volgens de Commissie ook bijdragen aan de werkgelegenheid, p. 113.

190 COM(92) 494, p. 89; EP, A3-0226/94.

191 Commissievoorstel, Pb C 68, 16 maart 1991. Gemeenschappelijk actieprogramma, Pb C 18, 24 januari 1992. COM(93) 433, 26 november 1993; EP, A3-0226/94.

192 Vgl. Gugenheim, 1992, p. 199.

Uit het voorgaande bleek dat de ontwikkeling van de sociale dimensie van het wegvervoer op Europees niveau een aanvang nam met een vliegende start. De rij- en rusttijdenregeling is echter, sinds zij overeengekomen werd, aan felle kritiek en discussies over herziening onderhevig. In dit laatste is men echter tot dusverre niet geslaagd. Verder kan in beginsel ten aanzien van de reeds afgesloten communautaire regelgeving gesteld worden dat deze veel ruimte overlaat aan de lidstaten om hun eigen regels te stellen. De Raad heeft herhaaldelijk in resoluties aangedrongen op vergelijkende studies over de uitvoering van de richtlijnen in de verschillende lidstaten.[193] Daarin wordt ook aangedrongen op verbetering van de samenwerking tussen administratieve organen ter verbetering van de uitvoering.

Behalve de reeds genoemde obstakels ten aanzien van algemene sociale harmonisatie in de EU[194] zijn er vele redenen aan te geven waarom harmonisatie van (sociale) regelgeving in het vervoer niet evident is. Als gezegd, is het vervoer (zelfs grensoverschrijdend) jarenlang dominant in handen gebleven van de lidstaten, die bovendien bepaalde vervoermodaliteiten, als het spoorvervoer, actief steunden. Daarnaast is het vaak onmogelijk om het vervoer in een enkele regeling te vangen. Niet alleen omdat er binnen het vervoer verschillende modaliteiten bestaan als personen- en goederenvervoer, spoorvervoer, vervoer over zee en binnenwateren en luchtvervoer, maar ook omdat bijvoorbeeld de werktijden in het vervoer niet te vergelijken zijn met die van een leraar of lopende-band-medewerker.[195] Verder zijn voor wat betreft het wegvervoer ook nog verschillende categorieën aan te brengen zoals eigen vervoer, beroepsvervoer en zelfstandigen. Zo is Vo 3820/85 op alledrie deze categorieën van toepassing, maar is richtlijn 96/26/EG weer niet van toepassing op het eigen vervoer. Dat (een zekere) harmonisatie van sociale regelgeving geen vanzelfsprekend proces is, is echter geen reden om er maar van af te zien. In deze kan stilstaan alleen maar achteruitgang betekenen. Zoals bovendien steeds terecht benadrukt wordt, moet bij het invoeren van nieuwe regelgeving ook aandacht besteed worden aan de handhaving ervan. Ten aanzien hiervan heeft de EU met name een coördinerende functie omdat de communautaire bevoegdheden in deze beperkt zijn. Verder moet ook aan de flexibiliteitswens tegemoetgekomen worden, moet de ‘global approach’ van de Commissie op sociaal niveau rekening houden met alle transport-

193 Resolutie 19 juni 1995 (is de beroepsopleiding verplicht of niet); Resolutie van 24 oktober 1994 (onderzoek over uitvoering veiligheidsregels, toegang tot het beroep, opleiding). Als gezegd, is door de sociale partners wel een vergelijkend onderzoek verricht naar arbeidsduur.

194 Zie hoofdstukken 2 en 4. Gugenheim, 1992, p. 201-208, vat deze als volgt samen: verschillen in structuur van nationale regelgevingen (plaats van wetgeving en cao’s, nationale en regionale cao’s, cao’s met een algemeen of specifiek doel en algemeen verbindend verklaarde cao’s en cao’s die enkel voor ondertekenaars van toepassing zijn); verschillen in de inhoud van nationale arbeidsvoorwaardenregelingen; verschillen in nationale beschermingsregelingen en problemen die ontstaan bij toepassing van bestaande regelgeving (autoriteiten die controle uitvoeren en sancties).

195 De werktijden kunnen sterk beïnvloed worden door b.v. externe omstandigheden als wegwerkzaamheden, laad- en loswerkzaamheden, openings- en sluitingstijden van winkels en vervoersondernemingen. Vgl. EP, 20 mei 1985, p. 168.

werknemers[196] en spelen algemene beginselen als subsidiariteit en proportionaliteit een rol. Nadat in het volgende hoofdstuk bekeken zal worden welke mogelijkheden en beperkingen bestaan op communautair dan wel transnationaal niveau om tot sociale regelgeving te komen, zal in hoofdstuk 7 besproken worden of de bestaande maatregelen in het goederenwegvervoer in de toekomst nog verbeterd, vervangen of aangevuld zouden moeten worden.

196 EP, E-2, 7-1994, p. 46.

Hoofdstuk 6

Europese arbeidsvoorwaardenvorming: wetgeving en collectieve overeenkomsten

6.1. INLEIDING

Inmiddels kunnen collectieve arbeidsvoorwaarden op Europees niveau, evenals op nationaal niveau, op twee wijzen vorm gegeven worden, namelijk door middel van wetgeving en door het sluiten van collectieve overeenkomsten. Ten aanzien van beide vormen van besluitvorming werd de rol van de Europese sociale partners aanzienlijk uitgebreid op grond van het VEU en het daaraan gehechte Protocol en de Overeenkomst. Deze rol kan gespeeld worden in de zogenaamde Europese sociale dialoog. In beginsel worden hiermee de contacten en onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bedoeld.[1] De Commissie geeft aan dat hiermee ook hun gemeenschappelijke acties en de dialoog tussen de sociale partners en de gemeenschapsinstellingen bedoeld worden.[2] In dit onderzoek zal uitgegaan worden van deze brede definitie. In deel A zullen de formele mogelijkheden en bevoegdheden van de sociale partners ten aanzien van het communautaire besluitvormingsproces op een rijtje gezet worden. In deel B zullen dan de perspectieven van de communautaire of transnationale overeenkomst en in deel C van de communautaire wetgeving, met name met het oog op de sociale dimensie van het gemeenschappelijke vervoerbeleid, onder de loep genomen worden.

Vooraleerst kan gewezen worden op een aantal argumenten om de sociale dialoog op Europees niveau en de eventueel daaruit voortvloeiende collectieve overeenkomsten een belangrijke rol toe te kennen in de communautaire besluitvormingsprocedure. Zoals uit hoofdstuk 2 blijkt, spelen de nationale sociale partners (naast de wetgever) een sleutelrol in de nationale arbeidsvoorwaardenvorming. Het lijkt niet meer dan vanzelfsprekend om de Europese sociale partners een rol te laten spelen ten aanzien van de sociale dimensie van de interne markt en hen de kans te geven om op Europees niveau arbeidsvoorwaarden te formuleren. Zij zijn immers degenen die de werkplek vormen en kennen.[3] Gezien de actoren van nationale sociale regulering ben ik, met Guéry, dan ook van mening dat Europese onderhandelingen ook wel zonder de nieuwe mogelijkheden op grond van het VEU tot stand zouden zijn gekomen.[4] De nieuwe basis in het VEU biedt echter meer perspectieven op korte termijn. Verder bleek uit hoofdstuk 4 dat de besluitvorming ten aanzien van communautaire sociale regelgeving slechts moeizaam op gang komt. De sociale partners kunnen hieraan een impuls geven.[5] Door Europese collectieve onderhande-

---

1 Vgl. Spyropoulos, p. 733; Bercusson, 1994a, p. 20.
2 COM(96) 448, p. 1.
3 Grahl/Teague, p. 52; Guéry, p. 583-584.
4 Guéry, p. 598.
5 De Jong, p. 380. Vgl. ook Moreau, p. 792.

lingen kunnen zij begrip kweken voor elkaars visies en omstandigheden.[6] Wanneer zij tot consensus komen, kan dit niet alleen leiden tot transnationale collectieve overeenkomsten, maar wellicht ook tot politieke overeenstemming en uiteindelijk tot communautaire overeenkomsten en wetgeving. Deze zullen dan een breder maatschappelijk draagvlak hebben, dichter bij de burgers staan[7] en beter aansluiten bij de sociale werkelijkheid en problematiek.[8] Omdat de belangen van de sociale partners doorklinken in de overeenkomsten en de op deze wijze totstandgekomen wetgeving, is het waarschijnlijk dat deze beter nageleefd zullen worden.[9] Ook kan in een vroeg stadium met kritiek op de regelgeving rekening gehouden worden.[10] Bovendien kunnen de aan de Europese sociale dialoog deelnemende sociale partners de uitvoering in het nationale beleid van wat op Europees niveau overeengekomen is, vergemakkelijken.[11] Hieruit blijkt dat de twee gremia elkaar niet uitsluiten, maar ook kunnen aanvullen (evenals op nationaal niveau). Communautaire dan wel transnationale collectieve overeenkomsten (al dan niet gevolgd door wetgeving) kunnen meer rust op de arbeidsmarkt met zich meebrengen.[12] Bovendien wordt de autonomie van de sociale partners beter beschermd wanneer zij ook een stem in het kapittel hebben.[13] Of uiteindelijk de keuze voor wetgeving dan wel voor overeenkomsten op Europees niveau het meest opportuun is, hangt van het onderwerp en de 'doelgroep' af. Beide soorten regelgeving hebben hun eigen voor- en nadelen welke hierna aan de orde zullen komen.

Ten aanzien van het vervoer bepaalde de Commissie in haar Mededeling dat afspraken op grond van collectieve overeenkomsten voorkeur verdienen boven wetgeving. Wanneer communautaire regelgeving noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat relevante nationale wetgeving gewijzigd wordt, zal de Commissie proberen om de kern van de voorstellen te baseren op relevante overeenkomsten tussen sociale partners.[14] Grahl/Teague wijzen er op dat bij verdergaande liberalisering van het Europese vervoer, nationale systemen, die over het algemeen totstandkwamen na overleg tussen de overheid en de sociale partners, vervangen worden door communautaire maatregelen. Het lijkt voor de hand liggend dat die laatste op dezelfde wijze totstandkomen.[15]

---

6 Vgl. COM(96) 448, p. 4.
7 COM(92) 494, p. 82.
8 Resolutie Raad, 23 december 1994, p. 6.
9 Vgl. Guéry, p. 583-584. Dat dit echter geen wet van meden en perzen is, blijkt uit hoofdstuk 3: het Franse Accord tussen sociale partners werd, hoewel in strijd met de wet, toegestaan door de Minister in de hoop dat dit tot betere naleving zou leiden dan een van hogerhand opgelegde wet. Dat deze hoop vooralsnog ijdel was, bleek uit de stakingen van november 1996 en 1997.
10 Weiss, 1992b, p. 6.
11 Vgl. COM(96) 448, p. 1.
12 Schutte, p. 3.
13 Vgl. Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 30.
14 In het Groenboek en het Witboek gaf de Commissie al in het algemeen aan dat wetgeving enkel gebruikt zal worden als 'last resort when the Community's objectives cannot be achieved by other means'. Kenner, p. 60. COM(93) 551, COM(94) 333. COM(92) 494, p. 82.
15 Grahl/Teague, p. 63.

Al sinds eind jaren zestig, begin jaren zeventig onderzochten de bonden en de Commissie de mogelijkheden van de Europese sociale dialoog.[16] Men wilde de patstelling in het Europese sociale beleid doorbreken[17] en door middel van communautaire overeenkomsten onder meer de arbeidsvoorwaarden harmoniseren.[18] Verder hoopte de Commissie haar invloed op sociaal gebied te vergroten door de sociale partners te betrekken bij het besluitvormingsproces en de ontwikkeling van een sociale dialoog.[19] Zij zag dit als een soort legitimatieproces ter vergroting van de werkingssfeer van communautair ingrijpen.[20] Veel concrete gevolgen had dit niet omdat de Europese sociale partners slechts een minimale rol speelden. Ondanks dit jarenlange streven bestaan er op Europees niveau dan ook nauwelijks collectieve overeenkomsten.[21] Bovendien waren de partijen het niet eens over wat precies onder de sociale dimensie van de interne markt begrepen moest worden en waren de bevoegdheden van de sociale partners en de bedoelingen van de Commissie niet duidelijk. Verder waren de sociale partners zelf minder overtuigd van (en voorbereid op) hun rol dan door bijvoorbeeld de gemeenschapsinstellingen van hen verwacht werd.[22] Ter formalisering van de mogelijkheden werd in 1987 door de Europese Akte een verdragsartikel ingevoerd, dat de Commissie opdroeg zich in te spannen om de sociale dialoog, waaruit eventueel contractuele betrekkingen konden voortvloeien, verder te ontwikkelen.[23] Dit werd nog eens bevestigd in het Gemeenschapshandvest van 1989.[24] Dit bleek echter onvoldoende basis te bieden om daadwerkelijk tot overeenkomsten op Europees niveau te komen. Langzamerhand leek de behoefte aan een ‘echte’ sociale dialoog groter te worden. Sinds enkele jaren staat de idee van een communautaire cao en een grotere invloed van sociale partners in het communautaire besluitvormingsproces meer op de voorgrond. De bevoegdheden en de rol van de sociale partners werd verder uitgebreid en vastgelegd door het Protocol en de Overeenkomst. Bepaald werd dat de Commissie de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau moet bevorderen en zij beide partijen evenwichtige ondersteuning moet geven.[25] Volgens bepaalde schrijvers kunnen sindsdien communautaire cao’s gezien worden als een nieuw instrument van ‘regelgeving’,[26] dat toekomstige wetgeving kan vervangen. Maar hiermee zijn niet plotsklaps alle

16 Grahl/Teague, p. 48. Op internationaal niveau werden deze pogingen al eerder ondernomen, vgl. IAO-conventie nr. 98 uit 1949 over ‘the right to organise and to bargain collectively’ en de aanbeveling nr. 92 uit 1951 over collectieve overeenkomsten, Córdova, p. 153.

17 Meer nog dan communautaire collectieve onderhandelingen in strikte zin tot stand te brengen; Grahl/Teague, p. 60.

18 Jacobs, 1986, p. 378-379.

19 Teague, 1989, p. 87-88.

20 Teague, 1989, p. 93-94; Schmitter, 1969; Grahl/Teague, p. 53.

21 Ojeda-Aviles, p. 279.

22 Jacobs, 1986, p. 378-379. Annex I Groenboek; Kenner, p. 63.

23 Art. 118b (nu art. 139) Verdrag. Däubler, p. 19; wanneer de Commissie hieraan niet voldoet, zijn er geen sancties; er kan alleen een overeenkomst totstandkomen wanneer de betrokkenen hiertoe bereid zijn.

24 M.n. op interprofessioneel en bedrijfstakniveau, punt 12 Gemeenschapshandvest.

25 Art. 138 Verdrag.

26 Naast richtlijnen en verordeningen; vgl. Blanpain/Engels, p. 285.

sociale strijdpunten en problemen op Europees niveau opgelost. De nieuwe mogelijkheden en bevoegdheden van Europese sociale partners en de status van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming, evenals de knelpunten, zullen hieronder besproken worden.

DEEL A: DE SOCIALE DIALOOG

6.2. DE ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS IN HET COMMUNAUTAIRE BESLUITVORMINGSPROCES

Door het Protocol en de Overeenkomst werden nieuwe mechanismen voor raadpleging en onderhandeling van en met sociale partners op communautair niveau ingevoerd. Als gezegd, werd door het naast elkaar bestaan van bevoegdheden in de Overeenkomst en in het Verdrag een juridisch diffuse en onwenselijke situatie gecreëerd. Doordat de tekst van de Overeenkomst overgenomen zal worden in de sociale paragraaf van het Verdrag door het Verdrag van Amsterdam, wordt meer duidelijkheid geschapen over de reikwijdte van de bevoegdheden waarover de Europese sociale partners momenteel beschikken in het kader van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op communautair niveau. De nieuwe bevoegdheden maken resultaten op korte(re) termijn mogelijk. Derhalve worden in dit onderzoek de nieuwe mogelijkheden en beperkingen van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op Europese schaal geïnventariseerd en geanalyseerd.

6.2.1. Uitvoering van sociale richtlijnen

Artikel 137, vierde lid, Verdrag flexibiliseert uitdrukkelijk de uitvoering van richtlijnen,[27] doordat lidstaten de uitvoering van de sociale richtlijnen over mogen laten aan de (nationale) sociale partners, indien deze daar zelf om verzoeken. Zij mogen hiertoe dus niet verplicht worden.[28] Of de lidstaten een verzoek van de sociale partners tot uitvoering mogen weigeren, wordt niet bepaald.[29]

Hoewel het initiatief genomen wordt door de sociale partners, moeten de lidstaten zich er wel van verzekeren dat de communautaire maatregelen ingevoerd worden (uiterlijk op de datum waarop een richtlijn overeenkomstig artikel 249 Verdrag moet zijn omgezet) en ze moeten zelf alle maatregelen treffen om de in de richtlijnen voorgeschreven resultaten ten allen tijde te kunnen waarborgen.[30] Hoe ze dat doen en of ze daartoe speciale maatregelen invoeren, moeten de lidstaten zelf weten.[31] Hoewel, zoals Bercusson opmerkt, het hier gaat om directe uitvoering van richtlijnen

27 Weiss, 1992b, p. 10.
28 Vgl. Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 23.
29 Whiteford, 1993a, p. 117.
30 Art. 137, vierde lid, Verdrag. Overeenkomstige bewoordingen komen in richtlijnen terug, zoals b.v. art. 9, eerste lid, Rl 91/533/EEG; COM(93) 600, p. 25; Ojeda-Aviles, p. 279; Blanpain/Engels, p. 106.
31 Vgl. Verklaring ten aanzien van art. 139, tweede lid, Verdrag en Blanpain/Engels, p. 106.

door de sociale partners (er wordt in beginsel niet gesproken over staatsmaatregelen),[32] blijven de lidstaten zelf de uiteindelijk verantwoordelijken voor correcte uitvoering.[33] Door een aantal schrijvers wordt terecht opgemerkt dat dit betekent dat de lidstaat zich kan mengen in zaken die gewoonlijk tot de autonomie van de sociale partners behoren, waardoor vrijheden op het gebied van collectief onderhandelen opzij gezet worden.[34] Ojeda-Aviles concludeert hieruit dat de lidstaten fundamentele beginselen als representativiteit en/of bevoegdheid van de sociale partners mogen beoordelen. Dit staat op gespannen voet met de autonomie van de sociale partners, waardoor deze beoordeling eerder bij de rechterlijke macht lijkt te liggen.

Deze mogelijkheid is geen nouveauté. Het HvJ had uitvoering van richtlijnen door cao's reeds erkend.[35] Lidstaten mogen immers zelf de middelen ter uitvoering van richtlijnen kiezen.[36] Op grond van de rechtspraak van het HvJ kunnen onder meer de volgende eisen gesteld worden aan de nationale overeenkomsten die uitvoering geven aan richtlijnen.[37] De nationale cao's moeten gelden voor alle werkgevers en werknemers die binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen.[38] Dit kan door bijvoorbeeld algemeenverbindendverklaring bereikt worden. Maar zoals Jacobs/Zeijen opmerken, betekent dat niet dat dan alle werknemers onder een cao vallen.[39] Zij stellen dan ook voor dat de betreffende cao interprofessionele werking zou moeten hebben (zoals in Frankrijk en België mogelijk is).[40] Het kan ook bereikt worden door een wettelijke regeling die van toepassing is voor die werknemers waarvoor geen geschikte regeling in de cao is overeengekomen.[41] Vervolgens moeten de cao's

32 Bercusson, 1994a, p. 17.
33 HvJ, zaak 235/84.
34 Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 3. Vgl. Sciarra, 1996, p. 197.
35 B.v. zaak 143/83, zaak 235/84, zaak 193/83, zaak 91/81, zaak 131/84, zaak 165/82, zaak 312/86, zaak 215/83; Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 4-5; COM(93) 600, p. 24; Blanpain/Engels, p. 105-106. Zeijen, 1992, p. 136; Bercusson, 1994a, p. 9 en 16. Ojeda-Aviles, p. 287-288.
36 Art. 249 Verdrag. Watson, 1993, p. 505-506, Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 868; dit wordt bevestigd door het herziene Verdrag: de lidstaten moeten maatregelen treffen om de in de betrokken richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen, art. 137, lid 4, Verdrag.
37 Zie Jacobs/Zeijen, 1993a.
38 Adinolfi, p. 292. Bercusson/Van Dijk, p. 29. De lidstaten moeten regelingen treffen voor de gevallen waarin het om niet-gebonden werknemers gaat, de bedrijfstak niet onder een cao valt of een cao het beginsel uit de richtlijn niet ten volle waarborgt, zaak 143/83, r.o. 8, Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 6.
39 Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 19; b.v. bedrijfstakken waarin men niet tot een cao kon komen.
40 Jacobs/Zeijen geven aan dat b.v. binnen de Belgische hiërarchie van rechtsbronnen een algemeen verbindend verklaarde 'interprofessionele' cao meteen na de dwingende wetsbepalingen komt, art. 51 cao-wet, 1993a, p. 19. België heeft reeds enkele richtlijnen op deze manier uitgevoerd. De cao's worden langs strafrechtelijke weg gehandhaafd. Het HvJ heeft dit in beginsel een geschikte wijze van tenuitvoerlegging van richtlijnen door sociale partners gevonden (zaak 215/83). Blanpain/Engels merken bovendien op dat het Gentse arbeidsgerecht aannam dat een algemeen verbindend verklaarde cao die een richtlijn omzette welke een bindend effect had, de wet kan veranderen, p. 105.
41 Geers/Heerma van Voss, p. 31.

de eisen van de richtlijn volledig uitvoeren.[42] Verder moeten deze cao's duidelijke regelingen betreffen die de betrokken werknemers op de hoogte brengen van hun rechten en plichten en hen in staat stellen deze te kunnen handhaven.[43] De uitvoering door nationale sociale partners moet dus een erga-omnes-effect kunnen hebben.[44] Blanpain/Engels geven verder aan dat de werknemers en werkgevers niet kunnen afwijken[45] en dat er een mechanisme moet zijn waardoor de richtlijn effect blijft behouden (ook als de sociale partners de cao opzeggen) tot de richtlijn op een andere wijze uitgevoerd wordt.[46]

6.2.2. Raadpleging door Commissie

Op grond van artikel 138 Verdrag heeft de Commissie de taak om de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau te bevorderen en alle maatregelen te treffen die nuttig kunnen zijn om de dialoog tussen de partners te vergemakkelijken, door middel van een evenwichtige ondersteuning van de partijen.[47] De bevoegdheden van de sociale partners zijn vergroot in vergelijking met het oude artikel 118b Verdrag omdat zij voortaan verplicht geraadpleegd moeten worden door de Commissie. De eerste raadpleging vindt plaats vóórdat de Commissie voorstellen over sociale politiek indient over de richting van een communautair optreden. Vervolgens dienen zij nogmaals geraadpleegd te worden over de inhoud van de voorstellen, wanneer de Commissie na het overleg meent dat er Gemeenschapsactie ondernomen moet worden. De sociale partners kunnen dan een advies of een aanbeveling doen uitgaan.[48]

Doordat deze procedure in het Verdrag opgenomen wordt, kan er van worden uitgegaan dat het niet volgen van de raadplegingsprocedure nietigheid van de uiteindelijke regeling ten gevolge zal hebben.[49] Zoals de Commissie betoogt, is hiermee de raadpleging een recht van de sociale partners geworden, wat betekent dat deze raadpleging ook moet kunnen worden afgedwongen. Het HvJ lijkt in aanmerking te komen als de instantie waarbij dit recht afgedwongen kan worden.[50] Welke

42 CES(94) 1310, p. 3, zaak 143/83 en 235/84. Bercusson/Van Dijk, p. 29. Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 8.
43 HvJ, zaak 143/83, r.o. 10; Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 8.
44 Blanpain/Engels, p. 104. Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 18.
45 Tenzij dit ten voordele van de werknemers is.
46 Blanpain/Engels, p. 104. Cao's worden vaak voor bepaalde tijd afgesloten. In sommige landen is er 'nawerking', maar dikwijls mag er in een iao van afgeweken worden; Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 18.
47 De Commissie nam zich voor jaarlijks een overzicht van de verleende bijstand te geven; COM(93) 600, p. 13. Art. 138, eerste lid, Verdrag.
48 Art. 138, tweede en derde lid, Verdrag.
49 Vgl. Blanpain/Engels, p. 101. Sciarra, 1996, p. 202; hierbij zou kunnen gelden wat het HvJ bepaalde ten aanzien van het verzaken van een verplichte raadpleging van het EP.
50 Op grond van art. 230 Verdrag.

sociale partners geraadpleegd zouden moeten worden en op dit recht een beroep zouden kunnen doen, wordt niet bepaald.[51] Hier wordt later op teruggekomen.

Welk belang de Commissie aan het advies of de aanbeveling van de sociale partners moet hechten en of de Raad en de Commissie hiervan mogen afwijken, wordt niet duidelijk.[52] Omdat de gemeenschapsinstellingen de adviezen van andere raadgevende organen als het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité ook naast zich neer mag leggen, lijkt het in die lijn te passen dat dat met de aanbevelingen en adviezen van de sociale partners ook mag.[53] Vooralsnog is de rol en de positie van de sociale partners in het communautaire besluitvormingsproces afhankelijk van de politieke waarde die aan de adviezen en aanbevelingen toegekend wordt door de Raad en de Commissie.

De Commissie heeft aangegeven voor elk van de fasen van de raadpleging een termijn van 6 weken te hanteren om te voorkomen dat de procedure gebruikt wordt voor verlenging of blokkering van de besluitvormingsprocedure.[54] Voor het contacteren en raadplegen van de leden, verzamelen en verwerken van de meningen en het formuleren van een beleid, lijkt dit vrij kort te zijn.[55]

Pas na inwerkingtreden van het Verdrag van Amsterdam is de Commissie verplicht de sociale partners te raadplegen ten aanzien van elke voorgenomen communautaire sociale maatregel. Voorheen was zij immers niet formeel verplicht tot raadpleging wanneer maatregelen op grond van het Verdrag in plaats van de Overeenkomst voorgesteld werden.

6.2.3. Communautaire en transnationale cao's

Wanneer de sociale partners geraadpleegd worden door de Commissie, kunnen zij niet alleen een advies of aanbeveling over het onderwerp doen uitgaan, maar zij kunnen ook proberen om tot een gezamenlijke overeenkomst te komen over de betreffende kwestie.[56] Wanneer deze ondertekend wordt door alle dan wel het merendeel van de Europese sociale partners, is in bepaalde gevallen communautaire wetgeving niet meer nodig en wordt het initiatief tot wetgeving bij het communautaire niveau weggenomen.[57] Hiermee lijkt de tekst voorrang te geven aan overeenkomsten boven wetgeving op Europees niveau. De sociale partners kunnen, ter

51 COM(93) 600, p. 2. Sciarra, 1995b, p. 327, 1995a, p. 71.
52 Whiteford, 1993a, p. 117.
53 Vgl. Watson, 1993, p. 503.
54 Het EP pleitte hiervoor in A3-0247/93, p. 6. De Commissie bepaalde dit in COM(93) 600, p. 3 en COM(96) 448, p. 14.
55 Het ESC had een termijn van telkens 8 weken voorgesteld; CES(94) 1310, p. 9; Bercusson/Van Dijk, p. 19-20. Ook de Commissie stelt een mogelijke verlenging voor; de lengte ervan wordt per geval beoordeeld; COM(96) 448, p. 14.
56 Bercusson/Van Dijk, p. 8: binnen 2 keer 6 weken moeten de sociale partners dus bekijken of de Gemeenschap actie zou moeten ondernemen, en zo ja, de richting van deze actie, de inhoud van het voorstel en of zij zelf de zaak ter hand willen nemen.
57 Vgl. Fondation Europe et Société, Treu, p. 26; Jacobs/Zeijen, 1993a, p. 2. Bercusson, 1994b, p. 173 noemt dit 'bargaining in the shadow of the law'.

gelegenheid van de raadpleging, de Commissie in kennis stellen van hun wens om het proces in te leiden.[58] Het spreekt voor zich dat dit proces niet ingeleid kan worden als niet beide partijen hierom verzoeken.[59] Het is niet duidelijk of het proces pas ingeleid kan worden tijdens de tweede fase, wanneer het voorstel van de Commissie al gepresenteerd is, of dat dit ook al eerder kan.[60] Het onderhandelingsproces kan in principe maximaal negen maanden duren.[61] De vraag is wat er tijdens deze periode dient te gebeuren: moet een overeenkomst bereikt worden, moet een verzoek gedaan worden of moet het Raadsbesluit tijdens deze periode genomen worden?[62] Verder is niet bepaald wanneer deze periode moet ingaan en hoe lang de eventueel door de Commissie toegestane verlenging van deze termijn zou moeten duren. Bovendien is er geen voorziening voor het geval de sociale partners geen actie ondernemen gedurende die periode.[63] Weiss wijst erop dat het belangrijk is te bepalen wat de Commissie in dat laatste geval kan doen. De Commissie kan opnieuw initiatief nemen, maar het is de vraag of de sociale partners het initiatief terug kunnen nemen en het proces opnieuw kunnen blokkeren.[64] Het is verder onduidelijk of de Commissie tijdens deze negen maanden haar proces mag voortzetten.[65] Deze aan de sociale partners geboden mogelijkheid houdt geen verplichting in om te onderhandelen of om een overeenkomst te sluiten.[66] Maar het geeft wel een sterke prikkel om onderling tot overeenkomsten te komen in plaats van op communautaire wetgeving te wachten die wellicht onvoordeliger kan zijn.[67] Cao's die op deze basis totstandkomen, kunnen enkel de onderwerpen genoemd in artikel 137 Verdrag betreffen. De Europese sociale partners werden voor het eerst op grond van dit artikel benaderd over het onderwerp Europese ondernemingsraad. Zij bereikten echter

58 Wat leidt tot contractuele betrekkingen, zoals in art. 139 bedoeld; art. 138, vierde lid, Verdrag.

59 Bercusson, 1994b, p. 175.

60 Volgens de Commissie niet, maar het ESC voert aan dat hierdoor de procedure sneller ingeleid zou kunnen worden. De onderhandelingsruimte is dan groter en de Commissie kan haar voorbereiding van het voorstel altijd voortzetten, eventueel in wisselwerking met de onderhandelingen; CES(94) 1310, p. 13. Bercusson/Van Dijk, p. 18-20. Het EVI geeft aan dat het mogelijk kan zijn dat overeenkomsten gedeeltelijk volgens beide methoden worden overeengekomen.

61 Bercusson/Van Dijk, p. 23. De termijn kan met instemming van de Commissie verlengd worden; art. 138, vierde lid, Verdrag. De sociale partners zouden na deze periode aan de Commissie verslag moeten uitbrengen over de stand van zaken, COM(93) 600, p. 4. De termijn voorkomt definitieve blokkering van eventuele wettelijke maatregelen, vgl. Weiss, 1992b, p. 11.

62 Weiss, 1992b, p. 13; Ojeda-Aviles, p. 285.

63 Guéry, p. 587.

64 Weiss, 1992b, p. 13, verwijst in zijn artikel hierbij naar art. 137, vierde lid, Verdrag. Guéry, p. 587.

65 Bercusson, 1994a, p. 22. Volgens Sciarra mag de Commissie niets doen tijdens de negen maanden en de verlenging, 1995a, p. 71. Ojeda-Aviles, p. 286, meent dat de sociale partners ook slechts enkele onderwerpen kunnen uitkiezen, waardoor de Commissie het proces kan voortzetten ten aanzien van de andere te regelen onderwerpen.

66 Vgl. Sciarra, 1995b, p. 327; Guéry, p. 583. Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 80.

67 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 80.

geen overeenstemming over dit onderwerp, waarop de Commissie de zaak weer overnam. Vervolgens bereikten de sociale partners wel overeenstemming over het tweede onderwerp wat hen voorgelegd werd, namelijk over ouderschapsverlof. De gemeenschapsinstellingen hadden over dit onderwerp reeds 12 jaar discussie achter de rug zonder tot overeenstemming te kunnen komen. Dit geldt ook voor het onderwerp waarover de Europese sociale partners vervolgens overeenstemming bereikten, namelijk deeltijdarbeid.

De sociale partners kunnen ook op eigen initiatief de dialoog aangaan op communautair niveau en tot een overeenkomst komen.[68] Zij kunnen dit doen ten aanzien van alle mogelijke onderwerpen, ook die welke buiten de bevoegdheden van de gemeenschapsinstellingen vallen en waarover zij (dus) nooit geraadpleegd kunnen worden door de Commissie. Hiermee verliest de Commissie haar alleenrecht over regelgevende initiatieven.[69] Bovendien staan het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité geheel buiten deze procedure, waardoor een democratisch element verloren gaat.[70] Het is niet duidelijk wat de juridische kracht is van overeenkomsten die op deze basis gesloten zijn.[71] Noch is een voorwaarde verbonden aan de sociale partners die een dergelijke overeenkomst aangaan. Hierop zal nader ingegaan worden.

De Commissie benadrukt dat per geval bekeken moet worden of de gesloten overeenkomst voldoende basis vormt voor uitstel van wetgevende maatregelen. Hierbij zal vooral gelet moeten worden op de aard en de reikwijdte van het voorstel en de mogelijke gevolgen van een dergelijke overeenkomst.[72] De Commissie heeft zich voorgenomen te onderzoeken of het onderwerp wettelijk geregeld zou moeten worden wanneer de sociale partners niet tot een overeenkomst kunnen komen.[73] Het Economisch en Sociaal Comité en het Europees Parlement zullen dan wel overeenkomstig de Verdragsprocedures geraadpleegd worden.[74]

6.3. De Europese sociale dialoog op verschillende niveaus

Zoals uit de hoofdstukken 2 en 3 bleek, worden nationale cao's op verschillende niveaus afgesloten: zo zijn er nationale en regionale cao's, bedrijfstak- en ondernemingscao's en soms ook interprofessionele cao's. Hierna wordt bekeken op welke

68 Art. 139 Verdrag.

69 Anders: Goetschy, 1994, p. 217: de Commissie verliest dan misschien haar monopolie niet, 'mais celui-ci sera désormais converti en "menace d'initiative"'.

70 Volgens Vogel-Polsky is er niets veranderd omdat slechts de (reeds erkende) autonomie van de collectieve onderhandelingen bevestigd wordt, 1992, p. 13. Volgens Sciarra wordt de sterke binding 'that can bind a collective source to a European institution' benadrukt, 1995b, p. 328.

71 Vgl. Weiss, 1992b, p. 11.

72 COM(93) 600, p. 20.

73 De Raad zal dan op de hoogte gesteld worden van de overwegingen.

74 COM(93) 600, p. 4.

niveaus de Europese sociale dialoog (zowel arbeidsvoorwaardenvorming als raadpleging) kan plaatsvinden.[75]

Met het Europese interprofessionele niveau worden raadplegingen en onderhandelingen bedoeld ten aanzien van algemenere onderwerpen die meerdere dan wel alle bedrijfstakken tegelijk raken. Dit niveau heeft de langste, door de Commissie ondersteunde, geschiedenis; de Commissie onderscheidt hierin vier fases, welke nog steeds naast elkaar bestaan.[76] De in de jaren zestig opgerichte raadgevende comités[77] moeten de Commissie bij de formulering en uitvoering van het Europese sociale beleid bijstaan. Zij zijn samengesteld uit nationale overheden en sociale partners. Tussen 1970 en 1978 werden driepartijenconferenties georganiseerd om (in samenwerking met de Commissie) het overleg tussen de Raad en de sociale partners te bevorderen. Er werden gemeenschappelijke verklaringen uitgebracht.[78] Hieruit vloeide het Permanent Comité voor arbeidsvraagstukken voort.[79] In 1985 bracht de toenmalige Commissievoorzitter, Delors, de sociale partners bij elkaar in Val Duchesse, nabij Brussel. Hoewel de onderhandelingen aanvankelijk nogal stroef verliepen wegens uiteenlopende verwachtingen, hadden zij wel verbeterde verhoudingen tussen de sociale partners ten gevolge, waardoor het overleg voortgezet werd.[80] Hierdoor konden in dit kader de Europese sociale dialoog en de rol van Europese sociale partners tot ontwikkeling komen.[81] De bijeenkomsten zijn informeel en vrijwillig[82] en de vorm ervan wordt bepaald door de sociale partners. De Commissie neemt geen deel aan deze discussies en heeft slechts een ondersteunende rol.[83] Tijdens de bijeenkomsten werden verschillende werkgroepen ingesteld.[84] In deze fase kreeg de Europese sociale dialoog een steeds grotere invloed op de werkzaamheden van de Commissie door onder andere het formuleren van gemeenschappelijke verklaringen.[85] De Overeenkomst, en later de herziene sociale paragraaf van het Verdrag, kenden de sociale partners expliciet een grotere rol in de communautaire besluitvormingsprocedures toe. De Commissie probeerde dus al in een vroeg stadium een kader te scheppen om een systeem van arbeidsverhoudingen op te zetten, met name door organen te creëren waarin de Europese sociale partners elkaar konden ontmoeten en overleg plegen.[86] Hoewel de sociale partners op dit niveau goed georganiseerd lijken te zijn en door ervaring redelijk voorbereid om de

---

75 Deze onderverdeling is een weerspiegeling van de meeste nationale situaties en wordt op communautair niveau voorgesteld door verschillende schrijvers waaronder Jacobs, 1986, p. 380; Bercusson, 1994a, p. 22: Blanpain/Engels, p. 79.

76 Commission, Europe sociale, nr. 2/95, p. 15 e.v.

77 Zie par. 6.4.1.4. Grahl/Teague, p. 51-52; Teague, p. 92. COM(96) 448, p. 4.

78 Voor voorbeelden van de conferenties zie Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 20-21.

79 Zie par. 6.4.1.3.

80 Teague, p. 71.

81 Vgl. Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 77.

82 COM(96) 448, p. 3.

83 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 16.

84 B.v. het Comité sociale dialoog in 1992, dat toeziet op de uitvoering van wat tijdens de bijeenkomsten besloten wordt; Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 16 en 22.

85 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 77.

86 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 77.

gemeenschapsinstellingen terzijde te staan bij de verdere ontwikkeling van het Europese sociale beleid,[87] heeft de Commissie, na onderzoek, nog wel kritiekpunten. Zo worden de resultaten van de dialoog op dit niveau onvoldoende medegedeeld aan de leden en zouden de sociale partners op andere onderhandelingsniveaus meer bij de dialoog betrokken moeten worden. Ook moet beter gebruik worden gemaakt van de raadgevende comités en moet de vertegenwoordiging van de sociale partners in deze comités beter gecoördineerd worden. Verder waarschuwt de Commissie voor overlap van procedures als raadpleging van Europese sociale partners en van hun vertegenwoordigers in de raadgevende comités. Meer in het algemeen moeten ten slotte de taak en doelstelling van dit niveau onder de loep genomen worden.[88]

Ook op bedrijfstakniveau probeerde de Commissie al in de jaren zestig haar banden met de sociale partners te versterken door bedrijfstakcomités op te richten. Op de mogelijkheden en organisatie van deze paritaire comités wordt later verder ingegaan.[89]

Het ondernemingsniveau is voornamelijk van belang ten aanzien van eventueel af te sluiten cao's van een multinationale onderneming met werknemersvertegenwoordigers. Omdat de omstandigheden te concreet zijn, zal dit niveau geen rol spelen in het raadplegingsprocedures.

6.4. De bij de Europese sociale dialoog betrokken partijen

Zoals we hierboven zagen, wordt in het herziene Verdrag een grotere rol weggelegd voor de sociale partners. Maar welke sociale partners dienen deze rol te vervullen?[90] Uit hoofdstuk 2 bleek dat op nationaal niveau, naast de sociale partners, de overheid een belangrijke rol speelt ten aanzien van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Deze verschilt per lidstaat van het vastleggen van een wettelijk kader voor de arbeidsvoorwaardenvorming tot het optreden als overlegpartner van de sociale partners. Moet deze rol ook op Europees niveau ingevuld worden en zo ja, door wie?[91]

In deze paragraaf worden de nationale sociale partners die de overeenkomsten in de lidstaten ten uitvoer kunnen leggen, buiten beschouwing gelaten. Voor de onderzochte landen wordt hiervoor terugverwezen naar de hoofdstukken 2 en 3. Hier wordt ingegaan op de van belang zijnde Europese sociale partners in het algemeen en die in het goederenwegvervoer in het bijzonder.

87 COM(96) 448, p. 3.
88 COM(96) 448, p. 4-6.
89 Zie par. 6.4.1.2.
90 Vgl. Bercusson/Van Dijk, p. 12.
91 Spyropoulos, p. 745: door de Raad, vertegenwoordigers van nationale overheden of de Commissie?

6.4.1. Raadpleging en overleg/dialoog van en met sociale partners

Sinds het VEU is de Commissie formeel verplicht nauwer samen te werken met de sociale partners ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming op communautair niveau. Deze samenwerking kan op verschillende wijzen vorm gegeven worden. Er bestaan op communautair niveau allerlei comités waarin (vertegenwoordigers van nationale) sociale partners zitting hebben.[92] Sommige daarvan zijn voorzien in de Verdragen of vloeien daaruit voort, anderen zijn ingesteld om de Raad en/of Commissie bij te staan.[93] Ook komen werkgevers en werknemers in informele bijeenkomsten samen. De sociale dialoog op bedrijfstakniveau wordt met name gevoerd in het kader van paritaire comités en informele werkgroepen.[94] Daarnaast zijn voor het wegvervoer het Economisch Sociaal Comité en het Permanent Comité voor de arbeidsmarktvraagstukken van belang.

Op dit moment worden in het kader van artikel 138 Verdrag ongeveer 28 organisaties (op interprofessioneel en bedrijfstakniveau) door de Commissie geraadpleegd.[95]

6.4.1.1. Economisch en Sociaal Comité

Het raadgevend Economisch en Sociaal Comité[96] bestaat uit vertegenwoordigers van economische en sociale groeperingen in de Gemeenschap, waaronder vervoerders en werknemers.[97] Men wilde deze groeperingen meer betrekken bij de Europese integratie.[98] De leden,[99] door de Raad uit een voordracht van de lidstaten benoemd,[100] oefenen hun taken onafhankelijk uit,[101] in het algemeen belang van de Gemeenschap. Zij worden niet gebonden door een mandaat.[102] Dit laatste is opmerkelijk. De vraag of leden van Europese organisaties een mandaat dienen te hebben van hun achterban in de lidstaten, speelt op dit moment wel een grote rol in

92 Vgl. Commission, Europe Sociale nr. 2/95.
93 EP A2-211/88/deel B, p. 12; Commission, Social Europe, 1988, p. 108.
94 EP A2-211/88/deel b, p. 14. Volgens de Commissie vormen de paritaire comités een goede aanvulling op het ESC, COM(92) 494, p. 82.
95 COM(96) 448, p. viii en x; geïdentificeerd op basis van COM(93) 600.
96 Opgericht op basis van art. 257 Verdrag. Hoewel het ESC niet beschouwd wordt als een instelling van de Gemeenschap, is wel een specifiek hoofdstuk gewijd aan dit comité.
97 Verder m.n. van de producenten, landbouwers, handelaren en ambachtslieden, vrije beroepen en het algemeen belang.
98 Commission, Social Europe, 1988, p. 108.
99 Verdeeld in werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en een restgroep met diverse belangen; Blanpain/Engels, p. 42; Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 12. Van de 222 leden hebben Frankrijk en Duitsland er 24, Nederland 12.
100 Met eenparigheid van stemmen, art. 259 Verdrag. De Raad raadpleegt de Commissie en kan de mening vragen van Europese vertegenwoordigers van betrokken sectoren. Benoeming geschiedt voor 4 jaar. Zij zijn herbenoembaar.
101 Schmitter/Streeck, p. 266; zij vertegenwoordigen geen specifieke organisaties of bonden.
102 Art. 257-258 Verdrag.

de discussie over de toelating van sociale partners tot Europese collectieve onderhandelingen.[103]

Het Economisch en Sociaal Comité komt op eigen initiatief of op verzoek van de Raad of Commissie bijeen.[104] Het dient met name advies uit te brengen over in het Verdrag genoemde onderwerpen, zoals het gemeenschappelijk vervoerbeleid.[105] Wanneer een in het Verdrag voorziene raadpleging niet plaatsvindt, is een besluit nietig.[106] Verder mag het Economisch en Sociaal Comité op eigen initiatief adviezen uitbrengen. Deze worden aan de Raad en/of Commissie gezonden en in het Publicatieblad bekendgemaakt.[107] Het Economisch en Sociaal Comité omvat gespecialiseerde afdelingen voor de voornaamste terreinen waarop het Verdrag van toepassing is, zoals het vervoer.[108]

De positie van het Economisch en Sociaal Comité bij de communautaire besluitvorming is vrij gering. De Raad ging zich in de jaren zeventig meer toeleggen op de hiervoor genoemde driepartijenconferenties omdat gevonden werd dat het Economisch en Sociaal Comité te omslachtig werkte en niet voldoende paritair was.[109] De Raad en de Commissie zijn niet verplicht om het advies van het Economisch en Sociaal Comité op te volgen. Bovendien vraagt de Commissie het Economisch en Sociaal Comité pas advies nadat zij in grote mate haar standpunt al bepaald heeft.[110] Vele in het Economisch en Sociaal Comité vertegenwoordigde groeperingen geven daarom de voorkeur aan beïnvloeding van de Raad door verdediging van hun standpunt bij de nationale instanties of bij de Commissie, voordat deze een voorstel indient.[111]

Grahl/Teague geven aan dat de Commissie de sociale partners meer bij de besluitvormingsprocedure wilde betrekken dan op grond van het Economisch en Sociaal Comité mogelijk was, dan wel gebeurde. Om die reden initieerden ze onder andere de paritaire comités.[112]

6.4.1.2. Paritaire comités en informele overleggroepen

6.4.1.2.1. Algemeen

De Europese dialoog ten aanzien van bedrijfstakken vindt met name plaats in paritaire comités. In deze comités, waarin (nationale) vertegenwoordigers van

103 Zie par. 6.5.
104 Art. 260 Verdrag.
105 Art. 71 e.v. Verdrag.
106 Geers/Heerma van Voss, p. 28.
107 Art. 262 Verdrag.
108 Art. 261 Verdrag. Deze afdelingen mogen niet buiten het ESC om geraadpleegd worden en verrichten hun werkzaamheden binnen het raam van de algemene bevoegdheden van het ESC.
109 Schmitter/Streeck, p. 266.
110 Commission, Social Europe, 1988, p. 108. Uiteraard kan de Commissie na raadpleging van het ESC en het EP haar voorstel nog wel aanpassen.
111 EP, A 2-211/88/B, p. 13; Commission, Social Europe, 1988, p. 108.
112 Grahl/Teague, p. 50.

werkgevers en werknemers zitting hebben,[113] wordt overlegd met elkaar en met de Commissie over de formulering en uitvoering van beleid voor hun bedrijfstak.[114] De paritaire comités werden door de Commissie op communautair niveau ingesteld in bedrijfstakken waarin een gemeenschappelijk beleid bestaat of in voorbereiding is, zoals het vervoer.[115] De comités geven op verzoek of op eigen initiatief advies aan de Commissie.[116] In tegenstelling tot het Economisch en Sociaal Comité, doen zij dit in principe vóór de Commissie een besluit neemt of een voorstel aan de Raad voorlegt.[117] Een paritair comité bevordert de dialoog en de samenwerking tussen de organisaties, bereidt studies voor en neemt deel aan colloquia en studiebijeenkomsten.[118] Hoewel de comités niet werden ingesteld om collectieve onderhandelingen te voeren, blijken zij deze functie wel te vervullen voor het bedrijfstakniveau. Dit leidde onder andere tot overeenkomsten over de arbeidsduur in de landbouw. In juli 1997 werd bovendien voor de landbouw het eerste kaderakkoord op communautair bedrijfstakniveau op eigen initiatief van de Europese sociale partners overeengekomen, gebaseerd op de Overeenkomst, dat eveneens betrekking had op de arbeidsduur.[119]

De paritaire comités organiseren in principe jaarlijks een bijeenkomst over het beleid. De 'reunions du bureau' vinden vaker plaats, ter voorbereiding en uitvoering van de taken van de werkgroepen. Zij krijgen hulp van experts en doen de noodzakelijke voorstellen.

Buiten de paritaire comités, raadpleegt de Commissie ook de sociale partners die 'vrijwillig' bij elkaar komen in informele overleggroepen.[120] Deze groepen zijn niet ingesteld door maar wel met (financiële en materiële) steun van de Commissie.[121] De informele overleggroepen kwamen met name in de jaren zeventig op.[122] In bedrijfstakken zonder paritair comité of informele overleggroep organiseert de Commissie nog steeds consultaties en bijeenkomsten tussen de Europese secretariaten van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.[123]

---

113 Van werkgevers- en werknemersbonden die aangesloten zijn bij de Europese interprofessionele bonden; EP, E-2, 7-1994, p. 41.

114 COM(92) 494, p. 82; Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 27.

115 COM(93) 600, p. 14; Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 26.

116 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 26. Wegvervoer: art. 3 eerste lid, onder a, Besluit 85/516/EEG.

117 Commission, Social Europe, 1988, p. 111.

118 Wegvervoer: art. 3, eerste lid, onder b, Besluit 85/516/EEG.

119 Accord cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié en agriculture dans les etats membres de l'Union Européenne, tussen GEOPA/COPA (Le Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union Européenne) en EFA/CES (la Fédération européenne des syndicats des travailleurs agricoles).

120 Blanpain/Engels, p. 46, b.v. in de banksector, hotels en restaurant, verzekering.

121 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 26.

122 Vgl. Club de Bruxelles, 1992, p. 27.

123 Blanpain/Engels, p. 46.

6.4.1.2.2. Wegvervoer

Reeds in 1965 werd voor het wegvervoer een paritair raadgevend comité ingesteld voor de sociale vraagstukken in het vervoer over de weg.[124] In de jaren tachtig vond de Raad echter dat de Europese sociale dialoog moest worden geïntensiveerd en qua procedures moest worden aangepast, om de sociale partners meer te betrekken bij de economische en sociale besluitvorming in de EU.[125] De Commissie vond dat het besluit uit 1965 hieraan niet kon voldoen. In 1985 werd het paritair comité voor het wegvervoer opgericht, waarbij voornoemd besluit kwam te vervallen.[126] De Commissie overwoog dat uit de situatie in de lidstaten de noodzaak blijkt van een actieve bijdrage van de sociale partners in het wegvervoer aan de verbetering en harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en levensomstandigheden in de bedrijfstak. Deze bijdrage zou het best geleverd kunnen worden door een onder de Commissie vallend paritair comité, doordat daarmee op communautair niveau een forum met vertegenwoordigers uit het sociaal en economisch leven geschapen wordt.[127] Het paritair comité voor het wegvervoer bestaat uit 27 vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en 27 van werknemersorganisaties.[128] De leden van het paritair comité worden voor vier jaar benoemd door de Commissie: 48 op voordracht van op communautair niveau werkzame werkgevers- en werknemersorganisaties, 6 rechtstreeks door de Commissie.[129] In de wegvervoersector zijn dat aan werkgeverszijde de contactcommissies van de IRU. De werknemers zijn vertegenwoordigd in het CSTCE.[130] Voor elk lid wordt een plaatsvervanger aangewezen.[131] Wanneer hun mandaat verstreken is, blijven zij in functie tot zij zijn vervangen of totdat het mandaat is verlengd.[132] De leden en hun plaatsvervangers worden niet betaald.[133] Het paritair comité kiest uit zijn midden, voor twee jaar, een voorzitter en een vice-voorzitter.[134] Het comité kan voor de planning en coördinatie van de werkzaamheden een bureau oprichten dan wel

124 Besluit 65/362/EEG van de Commissie. De verschillende PC's in het vervoer (binnenvaart, spoor, zeevervoer en burgerluchtvaart) zijn allemaal volgens vrij homogene regels opgezet en vertonen daarom veel overeenkomsten; EP, E-2, 7-1994, p. 41.

125 Conclusies van de Raad van 22 juni 1984.

126 Besluit van de Commissie 85/516/EEG, later gewijzigd door Besluit 87/447/EEG.

127 Besluit 85/516/EEG, preambule.

128 Daarnaast bestaan er nog werkgroepen over de beroepsopleiding, nieuwe technologieën, arbeidstijd.

129 Art. 4 derde en zesde lid, Besluit 85/516/EEG. Na raadpleging van organisaties.

130 Zie voor een korte bespreking van deze partijen par. 6.4.2.2. Hierbinnen zijn leden van het ITF en van FIOST vertegenwoordigd. Deze organisaties wisselen informatie uit; ITF, 1994, annex 3, resolution no. 6. Het ITF is werkzaam op mondiaal niveau en leeft de ILO-overeenkomsten na.

131 Art. 5 Besluit 85/516/EEG. Zij treden slechts op bij verhindering van de leden.

132 Art. 6 Besluit 85/516/EEG, derde lid: het mandaat kan eerder eindigen bij aftreden of overlijden van het lid of de plaatsvervanger of indien de organisatie die hem heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt. De opvolger wordt benoemd voor het resterende deel van het mandaat.

133 Art. 6, vierde lid, Besluit 85/516/EEG.

134 Art. 7 Besluit 85/516/EEG.

werkgroepen ter verlichting van het werk, en het kan deskundigen uitnodigen.[135] Het comité wordt bijeengeroepen door de secretaris op verzoek van de Commissie, het bureau of éénderde van de leden van het comité zelf.[136]

In een working paper van het Europees Parlement worden de voordelen van de paritaire comités boven andere overleg- en adviesorganen op een rijtje gezet. De comités hebben een juridische basis en komen overeen met de nieuwe procedures op grond van het VEU. De paritaire comités leveren nagenoeg geen problemen op ten aanzien van representativiteit omdat de meeste leden als zodanig erkend worden door de Commissie. Verder zijn de paritaire comités over het algemeen actief en willen de meeste betrokken worden bij de communautaire besluitvormingsprocedures.[137] Hieraan kan toegevoegd worden dat het paritaire comité in het wegvervoer al in 1965 opgericht werd en hiermee een zekere overlegstructuur ontwikkeld heeft, waardoor een relatief lange ervaring opgebouwd werd. Verder is in het besluit tot oprichting duidelijk aangegeven welke partijen deelnemen aan het overleg in het paritaire comité, waardoor ook voor anderen een duidelijke structuur en aanspreekpunt zichtbaar worden. De partijen weten dat zij een rol te spelen hebben en kunnen zich hierop voorbereiden; derden weten welke partijen aangesproken kunnen worden. In andere overleg- en adviesorganen lijkt dit niet altijd duidelijk te zijn en bovendien aan verandering onderhevig.

6.4.1.2.3. Praktijk

De sociale dialoog in het kader van de paritaire comités blijkt niet altijd soepel te verlopen. Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers kunnen het vaak niet eens worden. Werkgevers zijn, in tegenstelling tot de werknemers, over het algemeen niet geneigd om tot meer sociale regelgeving te komen. Dit heeft als gevolg dat de werknemersvertegenwoordigers vaak eigen initiatieven ontplooien (onderling of zoals in Frankrijk in samenwerking met de overheid)[138] en er niet optimaal gebruik wordt gemaakt van de (overleg)mogelijkheden die geboden worden door het VEU. In het working paper van het Europees Parlement wordt nog een aantal andere redenen genoemd voor deze niet optimale werking in het wegvervoer: veel energie gaat verloren met het organiseren van de bijeenkomsten; frustratie doordat de Commissie vaak geen acht slaat op de adviezen; operationele problemen als gevolg van fricties tussen DG VII en V; vaak zijn er onvoldoende middelen beschikbaar voor bijvoorbeeld vertalingen, deskundigheid, communicatie en informatie; onder andere door het feit dat er geen rechtstreeks contact met de Raad is, bestaat het gevoel dat de daadwerkelijke besluiten elders beïnvloed worden, zoals in de DG's en het Europees Parlement; concurrentie van de raadgevende comités; onzekerheid over toekomst van de Europese sociale politiek; problemen als gevolg van verschillende culturele en politieke tradities in de lidstaten waardoor moeilijk consensus bereikt kan

135 Wanneer het geen speciale onderwerpen betreft, is hiervoor de toestemming van de Commissie vereist. Art. 8-9 Besluit 85/516/EEG.

136 In het laatste geval komt het PC binnen 30 dagen bijeen. Art. 10 Besluit 85/516/EEG.

137 EP, E-2, 7-1994, p. 43.

138 Zoals het uitroepen van de Europese staking van 9 juni 1997 door een groot deel van de werknemersvertegenwoordigers. Hierbij werd o.a. een doorbraak gezocht van de impasse in de onderhandelingen over Vo 3820/85.

worden.[139] Volgens de Commissie werkt in het nadeel van de paritaire comités dat in een aantal comités een sterk formalisme bestaat en teveel vastgehouden wordt aan procedures[140] en dat veel bijeenkomsten gehouden worden met een groot aantal deelnemers, wat een zware financiële en administratieve last oplevert.[141]

In de praktijk blijken de sociale partners in de paritaire comités dan ook vooralsnog moeilijk tot gezamenlijke initiatieven dan wel overeenkomsten te kunnen komen. Dit is ook een gevolg van het feit dat de sociale partners in de comités in de praktijk maar één keer per jaar bij elkaar komen. Wel moet opgemerkt worden, dat de deelnemende sociale partners recentelijk gezamenlijk een onderzoek uitgevoerd hebben naar de arbeidstijden in het vervoer.[142]

6.4.1.3. Permanent Comité voor de arbeidsmarktvraagstukken

Van 1970 tot 1978 werden driepartijenconferenties bijeengeroepen om, in samenwerking met de Commissie, het overleg tussen de Raad en de sociale partners te bevorderen.[143] Naar aanleiding van de eerste conferentie werd in 1970 het Permanent Comité voor de arbeidsmarktvraagstukken door de Raad opgericht. In het tripartite samengestelde Permanent Comité kunnen de Raad, de Commissie en de sociale partners voortdurend overleg plegen en gegevens uitwisselen om de coördinatie van het beleid van de lidstaten inzake de arbeidsmarkt te bevorderen, door het in overeenstemming te brengen met de communautaire doelen.[144] Het is het enige formele orgaan waarin de sociale partners rechtstreeks contact hebben met de Raad, waardoor zij direct invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming.[145] Het Permanent Comité treedt eveneens op vóórdat eventuele communautaire besluiten genomen worden.[146] In het Permanent Comité zouden meer algemene onderwerpen besproken kunnen worden dan in de met name op bedrijfstakniveau opererende paritaire comités en informele overleggroepen,[147] al is het Permanent Comité beperkt voor wat betreft de te behandelen onderwerpen, namelijk arbeidsmarktvraagstukken.[148] Het Permanent Comité komt sinds 1975 zo'n twee keer per jaar bij elkaar.

Ondanks deze goede algemene voorwaarden en mogelijkheden heeft het Permanent Comité zich, sinds de oprichting, voornamelijk gewijd aan de studie van

139 EP, E-2, 7-1994, p. 43.
140 COM(96) 448, p. 7.
141 COM(96) 448, p. 6.
142 O'Brien/Smolders/La Villèlle.
143 Er werden slechts 6 conferenties over sociale en macro-economische aspecten georganiseerd. De werkgevers wilden zich niet binden, waardoor resultaten uitbleven.
144 Art. 2 Raadsbesluit.
145 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 15. Besluit van de Raad van 14 december 1970, gewijzigd door Raadsbesluit van 20 januari 1975. Vgl. Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1175.
146 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 21.
147 Vgl. COM(96) 448, p. 11.
148 Vgl. Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1175.

de algemene problemen inzake het communautaire werkgelegenheidsbeleid,[149] zonder dat zij werkelijk geraadpleegd werd.[150] De bijeenkomsten draaien vaak enkel om een ideëenuitwisseling.[151] Het Permanent Comité neemt geen besluiten: de president geeft conclusies van de bijeenkomsten, welke onder zijn verantwoordelijkheid vallen.[152] Deze conclusies binden de sociale partners niet formeel om actie te ondernemen.[153] De Commissie geeft verder aan dat er te veel deelnemers zijn, wat het overleg niet bevordert, en dat de inhoud zeer variabel is en zelden wordt gebruikt.[154] Stemmen gaan op om de doeltreffendheid van het Permanent Comité te verbeteren, zodat het Comité een belangrijke rol kan spelen in het toekomstige communautaire werkgelegenheidsbeleid.[155] Het Permanent Comité zou onder andere een werkprogramma moeten formuleren voor de lange termijn, gemeenschappelijke conclusies moeten vaststellen, die gepubliceerd worden en aan de Raad toekomen. Verder zou de samenstelling van het Permanent Comité herzien moeten worden.[156]

6.4.1.4. Raadgevende comités

In de jaren zestig werden tripartite comités (werkgevers, werknemers en overheidsvertegenwoordigers) ingesteld ten aanzien van acties van het Europees Sociaal Fonds, de sociale zekerheid van migrerende werknemers, het vrije verkeer van werknemers, de vakopleiding, de veiligheid, hygiëne en gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. De leden worden door de Raad op voordracht van de regeringen van de lidstaten benoemd.[157] Deze comités worden om advies gevraagd over met name technische en politieke vraagstukken,[158] maar vormen in principe geen forum waarin een dialoog met de sociale partners plaatsvindt.[159] De Commissie heeft aangegeven dat de nieuwe overlegprocedures de oude procedures niet compleet vervangen, zeker niet met betrekking tot onderwerpen ten aanzien waarvan reeds deze raadgevende comités bestaan. De procedures kunnen eventueel naast elkaar worden gebruikt.[160]

---

149 Commission, Social Europe, 1988, p. 109-110; over b.v. het functioneren van de arbeidsmarkt, reorganisatie van de arbeid, arbeid voor jongeren en vrouwen, technologische veranderingen, langdurige werkloosheid, vakopleiding.

150 COM(96) 448, p. 10.

151 Wel werd in dit orgaan b.v. onderhandeld over de Rl 75/129/EEG, Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 15.

152 Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1175. Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 21.

153 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 15.

154 COM(96) 448, p. 10.

155 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 15 en 117. COM(96) 448, p. 11; inmiddels is behoefte aan een meer stabiele en permanente structuur voor de werkgelegenheidspolitiek, inclusief een comité voor de werkgelegenheid samengesteld uit hoge lidstaatvertegenwoordigers plus de coördinatie van economisch en werkgelegenheidsbeleid (Europese Raad van Madrid).

156 COM(96) 448, p. 11.

157 COM(93) 600, p. 14. EP, E-2, 7-1994, p. 40.

158 COM(96) 448, p. 5.

159 COM(96) 448, p. ii.

160 COM(93) 600, p. 16

6.4.1.4.1. Vervoer

Aangaande vervoeraangelegenheden werd aan de Commissie een comité van raadgevende aard toegevoegd, op grond van artikel 79 Verdrag. Dit comité bestaat uit door de regeringen van de lidstaten aangewezen deskundigen. Hiernaast blijven de bevoegdheden van de afdeling vervoer van het Economisch en Sociaal Comité bestaan.[161] De raadgevende comités in het vervoer werken samen met DG VII (Transport) en zijn onderverdeeld in werkgroepen over bijvoorbeeld technische, fiscale en sociale harmonisatie.[162] Tromm geeft aan dat dit comité nauwelijks een rol gespeeld heeft; de Commissie beschikte over andere en betere mogelijkheden.[163]

6.4.2. Europese onderhandelingen

In deze paragraaf worden de sociale partners besproken die naar aanleiding van de bovengenoemde raadpleging in de comités, dan wel op eigen initiatief, onderhandelingen kunnen openen over een communautaire of transnationale cao. Tot nog toe richtte de Commissie zich voor raadpleging met name tot de raadgevende comités, de paritaire comités en informele overleggroepen en bijzondere raadplegingsprocedures.[164] Hierin zijn veelal de hieronder genoemde sociale partners vertegenwoordigd. Het uitgangspunt bij deze bespreking is de onderverdeling van sociale partners naar de verschillende niveaus van de sociale dialoog en verder wordt de arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau in het wegvervoer aangehouden.

6.4.2.1. Interprofessioneel niveau

Op Europees interprofessioneel niveau heeft de Commissie aan werknemerszijde het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)[165] en aan werkgeverszijde de l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (Unice)[166] en het Centre Européen des Entreprises Publiques (CEEP), als representatief aangemerkt.[167] Dit heeft echter geen juridische basis en andere (Europese) organisaties mogen dan ook verzoeken om deel te nemen aan de sociale dialoog en een plaats aan de raadplegings- en onderhandelingstafel te krijgen.[168] Deze organisaties waren al

161 Art. 79 Verdrag.
162 EP, E-2, 7-1994, p. 40.
163 Tromm, 1990, p. 108.
164 COM(93) 600, p. 14.
165 Zie hierover o.a. Gobin, p. 243 e.v.
166 Zie hierover o.a. Arcq, p. 225 e.v.
167 Zie voor de werking van deze bonden o.a. Caire, 1992; Arcq; Gobin.
168 Guéry, p. 594. Zo zegt Unice de kleine en middelgrote ondernemingen te vertegenwoordigen. Een andere werkgeversorganisatie, UEAPME, claimt dit ook en betoogde dan ook voor het HvJ dat de ouderschapsverlofrichtlijn nietig zou zijn omdat UEAPME (wel geraadpleegd door de Commissie) niet mee-onderhandeld had over de overeenkomst, HvJ zaak T-135/96. Aan vakbondszijde vragen de Confédération Européenne des Cadres (eveneens voorkomend op de lijst van sociale partners die geraadpleegd worden door de Commissie) en de European Confederation of Independant Trade Unions om toetreding

vertegenwoordigd in de Val Duchesse-bijeenkomsten en zijn dat nu ook in een groot aantal adviesorganen.[169] Deze drie Europese organisaties vertegenwoordigen de belangrijkste nationale interprofessionele werkgevers- en werknemersbonden.[170]

Unice, opgericht in 1958, groepeert 33 werkgeversorganisaties uit 22 Europese landen.[171] De volgende federaties uit de in dit onderzoek betrokken landen zijn lid van Unice: het Franse CNPF, waarvan UFT lid is, het Duitse BDI en de BDA, het Nederlandse VNO-NCW.[172] Volgens Teague is het een ongeschreven regel dat Unice zich niet bezighoudt met specifieke onderwerpen en dat de hieronder te bespreken bedrijfstakwerkgeversbonden geen zaken van algemeen belang zullen aanpakken.[173] Het Unice organiseert ook landen van buiten de EU. Verder worden de (semi)publieke bedrijven van de lidstaten (direct)[174] vertegenwoordigd in de CEEP,[175] opgericht in 1961.

Het EVV, opgericht in 1973,[176] groepeert 45 vakbonden uit 22 Europese landen en vertegenwoordigt meer dan 45 miljoen werknemers.[177] Van de in dit onderzoek betrokken landen zijn de Duitse DGB en de DAG lid, evenals de Franse CFDT, CGT-FO en CFTC en de Nederlandse FNV en CNV.[178] Het EVV omvat verder 15 Europese vakbondscomités en 27 interregionale vakbondscomités in grensgebieden.[179] De vakbondscomités hergroeperen de bij de confederaties aangesloten bedrijfstakbonden. Sinds een congres van 1991 hebben de confederaties geaccepteerd onderhandelingsmandaten te delegeren aan het EVV. Dit betreft echter geen algemeen mandaat, maar wordt beoordeeld en afgegeven per onderwerp.[180] Verder lijkt het EVV gedomineerd te worden door de grote bonden.[181]

6.4.2.2. Bedrijfstakniveau (wegvervoer)

Hier wordt nader ingegaan op de Europese sociale partners die opereren in het wegvervoer. De in deze paragraaf genoemde organisaties hebben zitting in het hierboven besproken paritair comité en zijn ook de belangrijkste partijen bij de

---

tot de onderhandeling, EIRR 241, p. 30.

169 B.v. het Unice in het ESF, CEDEFOP en de sociale dialoog; Blanpain/Engels, p. 65.

170 COM(96) 448, p. 3.

171 EIRR 241, p. 31. Arcq, p. 226, het gaat hier enkel om centrale of interprofessionele organisaties.

172 EVI, hoofdstuk IV; Blanpain/Engels, p. 69. VNO en het NCW zijn in 1995 gefuseerd.

173 Teague, p. 88.

174 Met uitzondering van de Deense en Britse bedrijven, die helemaal geen lid zijn; Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 81; de leden kunnen ook gelieerd zijn aan Unice-secties.

175 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 22. EVI, groep II, p. 1.

176 Daarvoor waren de Europese vakbonden erg gefragmenteerd en verdeeld op religieuze en ideologische gronden; Teague, p. 89.

177 Europe et Société, p. 108; dat is 95% van alle gebonden werknemers. Héritier: p. 46 en 22.

178 EVI, hoofdstuk IV; Blanpain/Engels, p. 70-71.

179 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 81.

180 Art. 13 statuten EVV. Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 81. Goetschy, p. 10-11.

181 Ojeda-Aviles, p. 293.

onderhandelingen in deze sector. Transnationale bedrijfstakcao's zouden tussen de volgende bedrijfstakorganisaties, al dan niet in het kader van de paritaire comités, afgesloten kunnen worden.

De werkgevers in het wegvervoer zijn vertegenwoordigd in de in 1948 opgerichte International Road Transport Union (IRU). De op mondiaal niveau[182] georganiseerde IRU omvat sinds 1958 drie comités, namelijk ten aanzien van personenvervoer, eigen vervoer en beroepsvervoer. Zij onderhouden, via Unice, contacten met andere Europese werkgeversorganisaties over sociale en werkgelegenheidsonderwerpen, maar zijn geen lid van Unice. De IRU vertegenwoordigt ongeveer 85% van de vervoersondernemingen die minstens twee voertuigen hebben. Op wereldniveau groepeert zij ongeveer 600.000 bedrijven met op Europees niveau ongeveer 3,5 miljoen werknemers, waaronder ook de zelfstandige rijders.[183] De IRU, hoewel niet aangesloten bij een interprofessionele organisatie, wordt door de Commissie als representatief erkend om op grond van artikel 138 Verdrag geraadpleegd te worden.[184]

De werknemers zijn vertegenwoordigd in het in 1958 opgerichte Comité Syndical des Transports dans la Communauté Européenne (CSTCE). Dit comité vertegenwoordigt 86 transportvakbonden uit 19 Europese landen, wat 3 miljoen werknemers uit de transport en visserijsector betekent.[185] Het CSTCE is onderverdeeld in secties naar de verschillende vervoeractiviteiten: spoor-, lucht-, weg- en zeevervoer, binnenvaart, visserij en haven.[186] Het CSTCE heeft nauwe banden met de mondiale organisatie van vervoerwerknemers, de International Transport Workers' Federation (ITF)[187] en de FIOST. Het CSTCE werd in 1979 erkend door en werkt volgens de principes van het EVV. Bovendien wordt het comité als officiële gesprekspartner van de Commissie, Europees Parlement en Economisch en Sociaal Comité geaccepteerd.

De vraag is of alle 24 organisaties die de Commissie erkent, steeds allemaal over alle voorstellen geraadpleegd moeten worden.[188] De Commissie geeft zelf al aan dat selectie van de te raadplegen organisaties afhankelijk is van het onderwerp en de reikwijdte ervan.[189]

De sociale partners in het vervoer bereikten eerder een akkoord over de arbeidsduur in het vervoer. Dit werd echter genegeerd door de Raad.[190] Die stelde zelf verordening 3820/85 vast.

---

182 98% van de activiteiten is echter gericht op de Europese markt, incl. Midden- en Oost-Europese landen, Transport en Logistiek, nr. 20, 19 mei 1994, p. 8.

183 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 37.

184 Als een 'niet op bedrijfstakoverkoepelend niveau vertegenwoordigde sectoriële organisatie'. COM(93) 600, bijlage II.

185 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 37.

186 Commission, Europe Sociale nr. 2/95, p. 37.

187 Het ITF heeft meer dan 4,5 miljoen leden en er zijn meer dan 500 vakbonden aangesloten in ongeveer 100 landen; Oog in oog met de bond, p. 1.

188 Vgl. EIRR 241, p. 31.

189 COM(93) 600; EIRR 241, p. 31.

190 Ministère du Travail, p. 9.

6.4.2.3. Ondernemingsniveau

De vertegenwoordigers van multinationals dan wel van de vestigingen daarvan in verschillende lidstaten kunnen met verschillende groepen onderhandelen: met vakbondsvertegenwoordigers van werknemers uit de vestigingen, met een Europese vakbond(scomité) die een mandaat heeft gekregen van de betrokken nationale bonden en met de betrokken nationale bedrijfstakbonden.[191] Eventueel zou zelfs de Europese ondernemingsraad nog als vertegenwoordiger van de werknemers kunnen optreden bij de onderhandelingen.[192]

6.4.3. Gemeenschapsinstellingen en de Europese sociale dialoog

Als gezegd, wordt de vervulling van de taken die opgedragen zijn aan de Gemeenschap, verzekerd door het Europees Parlement, de Raad, de Commissie, het HvJ en de Rekenkamer.[193]

Aanvankelijk was de rol van het Europees Parlement ten aanzien van de sociale dialoog miniem. De Overeenkomst bepaalde dat de Commissie niet verplicht is om het Europees Parlement (en het Economisch en Sociaal Comité) te raadplegen in geval de Europese sociale partners een cao overeenkomen en deze ter uitvoering voor willen leggen aan de Raad. In beginsel doet de Commissie dit echter in de praktijk wel.[194] Bovendien bepaalde de Overeenkomst dat de Raad minimumvoorschriften kan vaststellen over sociaalrechtelijke onderwerpen, waarbij ze de procedure van artikel 252 Verdrag zou moeten volgen. In het herziene Verdrag wordt hiervoor de procedure van artikel 251 Verdrag bepaald. In dit geval heeft het Europees Parlement een vetorecht.

De Raad, het wetgevende orgaan van de Gemeenschap waarin steeds de desbetreffende ministers van de lidstaten vertegenwoordigd zijn, heeft niet, zoals de nationale wetgever, een kader van arbeidsrechtelijke regelingen vastgesteld, waarbinnen de bevoegdheden van de sociale partners duidelijk omlijnd zijn. Het arbeidsrechtelijk kader op communautair niveau is nog erg dun en weinig samenhangend. Hoewel er geen Europees collectief arbeidsrecht bestaat, betekent dit niet dat de Raad (als Europese wetgever) geen enkele rol speelt: zij is degene die uiteindelijk besluit of een door Europese sociale partners overeengekomen cao al dan niet uitgevoerd wordt door een besluit van de Raad. Bovendien heeft de Raad altijd het laatste woord ten aanzien van de wetgeving omdat zij besluit of communautaire regelgeving vastgesteld wordt of niet. Bovendien speelt zij, als gezegd, een rol in een aantal overlegcomités.

De Commissie speelt, zoals uit het voorgaande gebleken is, niet alleen een grote rol ten aanzien van het wetgevende proces in de Gemeenschap maar ook ten aanzien

---

191 Vgl. Blanpain/Engels, p. 289. Jacobs, 1986, p. 383. EVI, groep II, p. 3-4.

192 Blanpain/Engels, p. 289-290: de werknemersvertegenwoordigers zouden dan o.a. direct gekozen moeten zijn voor dat doel en een mandaat hebben.

193 Art. 4 Verdrag.

194 COM(93) 600, p. 21; zowel tijdens de raadplegings- als de onderhandelingsprocedures. Zie voor de invloed hiervan hoofdstuk 6b.

van de sociale dialoog. Het is immers de Commissie die sociale partners raadpleegt wanneer zij communautaire actie wil ondernemen.[195] Zij bevordert de sociale dialoog en ondersteunt de partijen (o.a. financieel). Verder doet de Commissie niet alleen voorstellen voor wetgeving aan de Raad, maar treedt zij ook als tusseninstantie op wanneer de sociale partners tot een overeenkomst gekomen zijn die zij uitgevoerd willen zien door de Raad. Als gezegd heeft de Commissie zich voorgenomen nogmaals een beperkt onderzoek te doen naar enkele, door haar opgestelde voorwaarden.

Op de positie van het HvJ ten aanzien van de sociale dialoog wordt later teruggekomen.

6.4.4. Tussenconclusie

De Europese interprofessionele organisaties lijken meer een overkoepelende dan een onderhandelingsfunctie te hebben.[196] Uit bovenstaande blijkt bovendien dat niet alle nationale bonden en werkgeversorganisaties lid zijn van genoemde (m.n. interprofessionele) organisaties. Héritier geeft verder het probleem aan dat de interprofessionele bonden graag de hele achterban op één lijn willen krijgen, waardoor de besluitvorming vertraagd wordt. Unice heeft dit in de statuten opgenomen.[197] De besluitvorming in het EVV verloopt soepeler omdat hier besluiten genomen worden op basis van gekwalificeerde meerderheid van stemmen. De (deel)organisaties in bepaalde bedrijfstakken lijken daardoor eerder iets te kunnen bereiken.[198] Derhalve is vooralsnog voor het wegvervoer, gezien de bovengenoemde relatieve voordelen, het paritair comité het meest aangewezen orgaan voor de sociale dialoog.[199] Wanneer het echter om algemene onderwerpen gaat met sterke implicaties voor deze bedrijfstak, zou de Commissie zich moeten wenden tot een ander orgaan dat wellicht samengesteld is uit andere vertegenwoordigers van de sociale partners.

Gebleken is dat er op Europees niveau veel organen een rol (kunnen) spelen in de Europese sociale dialoog. De adviserende comités en op onderhandelingsniveau opererende organisaties spelen allemaal een eigen rol (sommige op interprofessioneel en andere op bedrijfstak- dan wel ondernemingsniveau) en kunnen op verschillende momenten van het besluitvormingsproces in actie komen. Toch kan men zich afvragen of de overzichtelijkheid en duidelijkheid niet gediend zou zijn met een striktere structuur. Zo zouden (alle) op nationaal niveau representatieve sociale

195 Let op: dit is zij enkel verplicht wanneer de actie gebaseerd is op de sociale paragraaf. In andere gevallen kan zij de sociale partners op vrijwillige basis raadplegen.

196 Vgl. Treu, p. 179.

197 EIRR 241, p. 31: zo heeft de Unice in art. 7, achtste lid, van de statuten bepaald dat ‘any draft agreement negotiated in the framework of the dialogue between the social partners may only be approved by the Association on the basis of consensus among all the members affected by the agreement in question’.

198 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 85.

199 Idem, CES(94) 1310, p. 8.

partners vertegenwoordigd kunnen worden in een centraal orgaan.[200] Dit orgaan zou geraadpleegd moeten worden voordat de Commissie met een voorstel naar buiten komt, maar kan ook zelf initiatieven tot onderhandeling ondernemen. Welke sociale partners zich moeten buigen over welke kwesties, zou afhankelijk zijn van de vraag of het gaat om een interprofessioneel dan wel een bedrijfstak gerelateerd onderwerp. Het centrale orgaan zou daartoe onderverdeeld kunnen worden in verschillende werkgroepen die zich bezighouden met collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op verschillende niveaus (interprofessioneel, bedrijfstak- en zelfs eventueel ondernemingsniveau). Binnen deze werkgroepen kunnen dan eventueel nog studiegroepen ontstaan met betrekking tot bepaalde onderwerpen. Hiermee kan een centraal punt en meer duidelijkheid gebracht worden in de sociale dialoog. Het gevolg van de nu bestaande organen is dat de energie, organisatie en financiering van de vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers op Europees niveau over verschillende organen verdeeld moeten worden. Maar ook bestaat op deze manier het gevaar dat nergens echt iets van de grond komt. Zeker ten aanzien van de adviserende comités is immers veel overlap waar te nemen. Wanneer de sociale partners verenigd zijn in één centraal aanspreekpunt, kan er voor niemand misverstand over bestaan wie wanneer geraadpleegd moet worden. Bovendien zou hierdoor de samenwerking en coördinatie tussen de comités kunnen verbeteren. De Commissie signaleert immers dat tot nog toe de comités ieder hun eigen bedrijfstak vertegenwoordigen, waardoor linken tussen de verschillende bedrijfstakken of met het interprofessionele niveau niet altijd gelegd worden.[201] Door centralisering zou ook dit probleem opgelost worden. Dit geldt ook voor het feit dat in de comités niet altijd dezelfde sociale partners vertegenwoordigd zijn en bovendien verschillende gremia betrokken zijn bij eenzelfde kwestie. Hierdoor kunnen comités geraadpleegd moeten worden, terwijl bijvoorbeeld het overleg over een verdergaande regeling of een eigen regeling van sociale partners weer binnen een ander orgaan gevoerd zou moeten worden. Het voorstel van de Commissie is om een aantal taken van DG V over te hevelen naar de sectoriële DG's, waarbinnen communautair bedrijfstakbeleid ontwikkeld zou kunnen worden.[202] De Commissie suggereert verder dat in plaats van de ad hoc procedures meer aandacht besteed zou moeten worden aan lange-termijn kwesties en strategieën. Verder zou, ter verhoging van de effectiviteit, het aantal leden van de comités verminderd moeten worden en zou de informatieuitwisseling tussen de bedrijfstakken vergroot moeten worden.[203]

---

200 Anders; o.a. EIRR 241, p. 31; het instellen van een apart onderhandelingsorgaan of een zeker 'consultation body or umbrella liaison committee' wordt niet nodig geacht voor de doeleinden van art. 138 Verdrag.

201 COM(96) 448, p. 7.

202 Hierdoor zouden de raadplegingsorganen gerationaliseerd worden. DG V zou wel verantwoordelijk moeten blijven voor de dialoog ten aanzien van het sociale beleid en de controle van de effectiviteit ervan en haar bijdrage aan de werkgelegenheidspolitiek; COM(96) 448, p. 8.

203 COM(96) 448, p. 9.

6.5. EISEN AAN PARTIJEN DIE AANSPRAAK WILLEN MAKEN OP HET RECHT OP RAADPLEGING DOOR DE COMMISSIE EN OP EUROPEES COLLECTIEF ONDERHANDELEN

Op grond van de sociale paragraaf moeten de sociale partners nu expliciet en verplicht bij de communautaire besluitvorming betrokken worden. In een vorige paragraaf werd geresumeerd welke sociale partners hiervoor in aanmerking komen. Maar nog niet duidelijk is aan welke eisen de aan de sociale dialoog deelnemende werkgevers en werknemers moeten voldoen. Uit hoofdstuk 2 bleek dat de nationale sociale partners eisen stellen als rechtsbevoegdheid, rechtsbekwaamheid (Duitsland) en representativiteit (Franse werknemers). Met Jacobs vraag ik mij af of deze eisen net zo streng dienen te zijn ten aanzien van Europese sociale partners.[204] Het vaststellen van criteria is echter niet alleen bedoeld om bepaalde organisaties uit te sluiten, maar ook om een duidelijke structuur te scheppen waaraan organisaties die niet tot de sociale dialoog toegelaten worden, kunnen refereren, wanneer zij hiertoe een verzoek doen. De bovengenoemde teksten geven geen uitsluitsel over de eisen waaraan partijen moeten voldoen die aan de sociale dialoog willen deelnemen. De Commissie, het Europees Parlement, de sociale partners en de wetenschap hebben hierover ideeën ontwikkeld.

6.5.1. De meningen van betrokkenen

De Commissie voerde naar aanleiding van de indiening van officiële verzoeken tot deelneming door een aantal (nationale) organisaties die niet betrokken waren bij de bestaande sociale dialoog, een studie uit naar de (werkwijze van) nationale sociale partners.[205] Hierbij werd onder andere gekeken hoe de representativiteitskwestie op nationaal niveau aangepakt wordt. Er blijken grote verschillen in benaderingen te bestaan.[206] Er werden twee conclusies uit het onderzoek getrokken. Ten eerste bestaat er als gevolg van de verschillende nationale gebruiken geen model dat op communautair niveau gebruikt kan worden. Verder zijn de nationale systemen het gevolg van een jarenlang ontwikkelingsproces, zodat het niet mogelijk lijkt op korte termijn een Europees systeem door middel van een bestuursrechtelijke beslissing tot stand te brengen.[207] De Commissie is echter van mening dat organisaties die in het kader van de sociale paragraaf worden *geraadpleegd*, in grote lijnen moeten voldoen

---

204 Te strenge eisen zullen immers, zeker in het begin, te rigide zijn voor de te ontwikkelen sociale dialoog. Vgl. Jacobs, 1986, p. 423; volgens hem is het ‘onvoorstelbaar, dat tot een dergelijk grootschalig gebeuren organisaties kunnen doordringen die niet voldoen aan redelijke minima van onafhankelijkheid, degelijkheid, e.d.’.

205 De Commissie wilde beter kunnen beoordelen hoe dit proces op communautair niveau kan functioneren. Bijlage III: er werd uitgegaan van overkoepelende Europese federaties van werkgevers- en vakbonden. COM(93) 600, p. 17.

206 Naast het beginsel van wederzijdse erkenning, hanteren de lidstaten verschillende soorten criteria. Vgl. hoofdstuk 2. COM(93) 600, bijlage III, p. 4-5, CES(94) 1310, p. 6.

207 COM(93) 600, p. 17.

aan de volgende voorwaarden:[208] ze moeten representatief zijn op bedrijfstakoverkoepelend, bedrijfstak- of beroepsniveau en op communautair niveau zijn georganiseerd; ze moeten bestaan uit organisaties die zelf een integraal en erkend deel van de structuren van de nationale sociale partners vormen; ze moeten over overeenkomsten kunnen onderhandelen en, voor zover mogelijk, representatief zijn voor alle lidstaten; ze moeten over dusdanige structuren beschikken dat zij op adequate wijze kunnen deelnemen aan het overlegproces.[209] Deze criteria worden niet nader gespecificeerd. Zij houden wel in dat bijvoorbeeld nationaal representatieve organen die niet op Europees niveau georganiseerd zijn en in die zin niet representatief kunnen zijn voor alle lidstaten, buiten beschouwing worden gelaten. De Commissie heeft zich echter voorgenomen om niet alleen alle Europese organisaties te raadplegen, maar eventueel ook de nationale organisaties die door het gemeenschappelijke sociale beleid geraakt worden. Het voornoemde onderzoek heeft een lijst van organen opgeleverd die voldoen aan de door de Commissie gehanteerde criteria en dus beschouwd worden als representatief op communautair niveau.[210] Op deze lijst komen onder andere de hierboven genoemde Europese interprofessionele organisaties voor (Unice, CEEP en EVV). De bedrijfstakorganisaties van deze partijen vallen hier ook onder, zoals het CSTCE: de werknemersvertegenwoordiger in het paritair comité voor het wegvervoer. Ook worden een aantal bedrijfstakorganisaties erkend die geen lid zijn van een organisatie die op interprofessioneel niveau opereert. Hieronder vallen bijvoorbeeld de informele overleggroepen, maar ook de IRU.[211] In 1996 gaf de Commissie aan tevreden te zijn over de in 1993 ontwikkelde procedures, hoewel er enkele procedurele problemen waren. De lijst en de criteria zullen daarom (steeds) herzien moeten worden.[212] In 1996 concludeerde de Commissie bovendien uit de ontwikkelingen sinds 1993 dat gegarandeerd moet worden dat de organisaties een mandaat hebben en dat de adviezen die uit de raadpleging voortvloeien, representatief zijn.[213] Ook dit wordt echter niet verder gespecificeerd.

Voor wat betreft de *onderhandeling*sprocedures, heeft de Commissie ervaring kunnen opdoen bij de procedures die geleid hebben tot de Europese overeenkomsten over het ouderschapsverlof en deeltijdarbeid.[214] De Commissie staat geheel buiten spel wanneer het gaat om onderhandelingen die op eigen initiatief zijn aangegaan. Dit geldt ook voor onderhandelingen die het gevolg zijn van het overnemen van de procedure door de sociale partners die geraadpleegd werden door de Commissie. Zo

208 COM(93)600, p. 2 en 18.
209 COM(93) 600, p. 2.
210 COM(96) 448, p. 6: de Commissie heeft in de bedrijfstakken nationale confederaties geïdentificeerd die op communautair niveau vertegenwoordigd worden.
211 COM(96) 448, p. x; daarnaast zijn een aantal interprofessionele organisaties op de lijst geplaatst die specifieke werknemers of bedrijven vertegenwoordigen en een specifieke organisatie.
212 Hieruit blijkt dat de Commissie ook denkt dat zowel de organisaties als het begrip in beweging zijn. Vgl. Bercusson/Van Dijk, p. 15.
213 COM(96) 448, p. 13.
214 De sociale partners hebben inmiddels ook de onderhandelingen geopend over de veiligheid van werknemers.

werd het UEAPME wel geraadpleegd door de Commissie over een regeling aangaande ouderschapsverlof, maar werd zij later niet meer betrokken bij de onderhandelingen die hierover aangegaan werden door het EVV, Unice en CEEP. De Commissie gaf aan dat geen enkele onderhandelingsplicht voortvloeide uit het feit dat het UEAPME wel geraadpleegd was.[215] De Commissie betoogde dat deelname aan de onderhandelingen berust op de wederzijdse erkenning van de partijen zelf en niet afhankelijk is van een besluit van de Commissie. De sociale partners moeten zelf hun eigen onderhandelingsmechanismen ontwikkelen. De Commissie vindt dat zij de leden niet kan aanwijzen maar wel kan uitnodigen om de sociale dialoog te versterken. Ook kan zij een adequate vertegenwoordiging verzekeren van alle betreffende belangen.[216] Dit sluit aan bij de praktijk in de lidstaten. De Commissie vraagt bij de oplossing van het vraagstuk de medewerking van de sociale partners zelf.[217] Verder geeft de Commissie aan dat speciaal gelet moet worden op kleine en middelgrote ondernemingen.[218]

Aangenomen kan worden dat in beginsel de IRU en het CSTCE de hoofdrolspelers zijn in het kader van zowel de raadpleging als de onderhandelingen (ook op eigen initiatief) in de wegvervoersector.[219]

Volgens het Economisch en Sociaal Comité geven de door de Commissie voorgestelde criteria (welke overigens vooralsnog aangehouden worden door de Europese sociale partners) geen uitsluitsel over het vermogen van sociale partners op gemeenschapniveau te onderhandelen. In tegenstelling tot de Commissie, die van mening is dat de organisaties zelf hun structuren voor dialoog en onderhandeling dienen te ontwikkelen, meent het Economisch en Sociaal Comité dat de Commissie niet alleen criteria voor raadpleging, maar ook voor het vermogen tot onderhandelen moet vaststellen.[220] Het Economisch en Sociaal Comité noemt als voorbeeld invoering van een criterium over de onderhandelingsbevoegdheid en het vermogen om overeenkomsten te sluiten. Het Economisch en Sociaal Comité meent dat de nationale sociale partners gestimuleerd moeten worden om de Europese sociale partners een adequaat onderhandelingsmandaat te geven. De lidstaten moeten gestimuleerd worden om procedures en garanties in te voeren die zekerheid bieden dat transnationale cao's algemeen worden toegepast.[221] Verder gaat ook het Economisch en Sociaal Comité in op het begrip representativiteit. Dit begrip zou op twee wijzen te benaderen zijn: representatieve sociale partners op Europees niveau zijn organisaties die als zodanig zijn erkend door de nationale sociale partners die zelf op grond van nationale wetgeving en gewoonte representatief worden geacht, of de sociale partners moeten op communautair niveau op grond van de aard van de

215 HvJ, zaak T-135/96.
216 COM(96) 448, p. 4.
217 Dit laatste moet per geval beoordeeld worden; COM(96) 448, p. 15.
218 COM(96) 448, p. 13. De Commissie organiseert hierover speciale bijeenkomsten.
219 De Commissie wil niet te weinig organisaties insluiten, maar ook niet te veel (dit laatste in verband met onoverzichtelijkheid, grootschaligheid en hoge financiële lasten). Szyszczak, p. 24: een te restrictieve benadering kan echter wrevel en uitvoeringsproblemen ten aanzien van de communautaire cao veroorzaken.
220 CES(94) 1310, p. 8.
221 CES(94) 1310, p. 8.

procedures en het resultaat van de Europese sociale dialoog worden aangewezen.[222] Het Economisch en Sociaal Comité sluit zich aan bij het Europees Parlement in de zin dat organisaties 'Europees' genoemd kunnen worden als zij, voor zover mogelijk, in de meeste lidstaten leden hebben.[223] Over de raadgevende comités merkt het Economisch en Sociaal Comité op dat deze bi- en niet tripartite zouden moeten zijn.[224]

Het Europees Parlement overwoog dat de sociale partners die bij de procedures van artikel 138 betrokken worden, een stabiele en op continuïteit gerichte structuur op communautair niveau moeten hebben; de leden moeten stevige wortels in de lidstaten hebben; ze moeten een bepaald gewicht op het gebied van de kleine, middelgrote en grote ondernemingen vormen en actief zijn op particulier of openbaar gebied.[225] Verder meent het Europees Parlement dat de sociale partners die gezamenlijk kunnen onderhandelen en om tenuitvoerlegging van overeenkomsten door de Raad kunnen vragen, elkaar moeten erkennen aan de hand van de regels die zij samen met de Commissie hebben opgesteld.[226] Volgens het Europees Parlement is het noodzakelijk dat een informeel orgaan opgericht wordt voor het horen en informeren van nog niet op communautair niveau representatieve organen,[227] zodat ook deze verenigingen over de vorderingen op sociaal gebied worden geïnformeerd. Het aantal deelnemers aan het overleg moet echter niet te groot worden en zij zouden in ten minste 8 lidstaten als representatieve organisatie moeten zijn erkend. Dan kan immers gegarandeerd worden dat communautair recht onder de verantwoordelijkheid van de sociale partners kan ontstaan en deze besluitvormers ook de nodige draagkracht in de lidstaten hebben, zodat hun besluiten ook door de betrokkenen worden aangenomen.[228] Verder moet ervoor gezorgd worden dat het vakbondswezen en het bedrijfsleven geheel bij de sociale dialoog betrokken worden en dat ook 'nieuwe' maatschappelijke organisaties een rol spelen.[229] Het Europees Parlement vond dat de criteria van de Commissie aangescherpt moeten worden; de te raadplegen organisaties moeten bestaan uit werkgevers- en werknemersorganisaties waartoe vrij toegetreden kan worden op zowel nationaal als communautair niveau en de organisaties moeten van hun leden een mandaat ontvangen hebben waaruit hun representativiteit blijkt. Het Europees Parlement verzoekt de Commissie een kadernorm (verordening) voor te stellen waarbij het juridische en institutionele kader

222 CES(94) 1310, p. 7 e.v; Hierdoor zou voor de toetsing van nationale sociale partners gebruik worden gemaakt van niet aan nationale grenzen gebonden criteria en wordt bovendien gekeken naar de organisatorische capaciteiten van een organisatie.

223 CES(94) 1310, p. 8.

224 CES(94) 1310, p. 8.

225 EP A3-0247/93, p. 9.

226 EP A3-0247/93, p. 6.

227 Volgens het EP kunnen de grote Europese organisaties moeilijk de wensen van alle leden verdedigen. Uit hoorzittingen bleek dat enkele branches en belangengroeperingen, m.n. op het gebied van de kleine ondernemingen, zich onvoldoende bij de sociale dialoog betrokken voelen, terwijl juist in deze kleine ondernemingen 50% van alle arbeidsplaatsen in de Unie te vinden zijn; EP A3-0247/93, p. 9.

228 EP A3-0247/93, p. 10.

229 EP A2-144/86, p. 15-16.

van de collectieve onderhandelingen op communautair niveau gedefinieerd wordt. Er moet duidelijk gemaakt worden dat alle door de nationale wetgevingen als representatief erkende vakbondsorganisaties gemachtigd zijn aan deze onderhandelingen deel te nemen.[230]

De drie partijen die zich op Europees interprofessioneel niveau bewegen, vinden dat de organisaties die deel willen nemen aan de (nieuwe) sociale dialoog, moeten voldoen aan enkele voorwaarden.[231] Ze moeten georganiseerd zijn op Europees, interprofessioneel of bedrijfstakniveau; zij moeten in alle lidstaten en eventueel in de ERA vertegenwoordigd zijn, of geparticipeerd hebben in de Val Duchesse-bijeenkomsten en dienen een mandaat te hebben van hun leden om hen te vertegenwoordigen in de Europese sociale dialoog. De organisaties moeten samengesteld zijn uit organisaties die op nationaal niveau als representatief beschouwd worden, uit werkgevers- en werknemersorganisaties waarvan men (op nationaal en communautair niveau) op vrijwillige basis lid kan worden en uit leden die het recht hebben betrokken te zijn (direct of door hun leden) in de collectieve onderhandelingen op het betreffende niveau.[232] Voor onderhandelingen op grond van artikel 139 Verdrag is naast een mandaat ook wederzijdse erkenning nodig. Verder hangt het van het onderwerp af wie geraadpleegd moet worden. Uit deze criteria blijkt dat de drie partijen met name zichzelf op het oog hebben als partners voor de Commissie.

In de literatuur zijn ook criteria ontwikkeld. Volgens Jacobs mogen bonden die op nationaal niveau al erkenning hebben gekregen, Europese confederaties van dergelijke bonden en bonden met een Europese aanhang deelnemen aan overleg op communautair niveau.[233] Verder zouden alle cao-partijen ‘voldoende gemachtigd’ moeten zijn.[234] De Jong[235] hanteert de geldende regel van verwijzingsrecht om de werknemersorganisaties te definiëren die een cao aan mogen gaan: zij ontlenen deze bevoegdheid aan het recht van de plaats waar zij gevestigd zijn. Een communautaire regeling zou ook mogelijk zijn, waarbij ook gedacht wordt aan het representativiteitsvereiste. Blanpain/Engels[236] geven aan dat de organisaties de bevoegdheid moeten hebben om over een cao te onderhandelen, deze af te sluiten en te ratificeren.[237] Zij moeten hiertoe een mandaat hebben, gegeven door hun leden of wettelijk toegekend. Ook kunnen nationale organisaties een onderhandelingsteam

230 EP A3-0247/93, p. 6.

231 EVV, Unice en CEEP, 29 oktober 1993.

232 EVI, groep II, p. 2: al zijn werkgeversfederaties op bedrijfstakniveau geen lid van het Unice: het belangrijkste is dat ze representatief zijn voor de bedrijfstak op het niveau van de EU/EER en dat ze een onderhandelingsmandaat hebben.

233 Jacobs, dus geen ‘mini-bondjes’. Voor organisaties die hierbuiten vallen maar die toch toe willen treden tot de sociale dialoog, verwijst Jacobs ze naar een te creëren onafhankelijk orgaan; ‘Europese Commissie voor Arbeidsverhoudingen’, 1986, p. 408 e.v.

234 Jacobs, 1986, p. 424.

235 De Jong, p. 377.

236 Blanpain/Engels, p. 291 e.v.

237 Dit laatste geldt b.v. niet in Nederland, waar een eenmaal gesloten cao ook gelding heeft. In België onderhandelt b.v. een overkoepelend orgaan, maar moeten de leden nog juridische status aan de cao geven door goedkeuring.

opzetten, die namens hen de onderhandelingen voert en cao's afsluit.[238] Ook Grahl/Teague stellen dat de Europese organisaties een mandaat moeten hebben om overeenkomsten aan te gaan in naam van hun leden. Bovendien moeten zij voldoende gezag hebben om hun leden aan de overeengekomen cao's te houden.[239] Guéry meent dat een communautaire cao slechts ondertekend zou kunnen worden, nadat de resultaten van de onderhandelingen onderschreven worden door de organen die het onderhandelingsmandaat afgegeven hebben. Verder meent Guéry dat ook de op lidstaatniveau representatieve vakbonden die niet bij een representatieve Europese vakbond zijn aangesloten, de kans moeten krijgen om toegelaten te worden tot de sociale dialoog.[240] Volgens Sciarra is de representativiteit van de Europese sociale partners een voorwaarde voor de handhaving van nieuwe maatregelen op grond van de sociale paragraaf.[241] De invulling van dit begrip kan echter volgens haar niet zomaar afgeleid worden uit de nationale omschrijvingen; er zou hiervoor een nieuw communautair concept moeten komen.[242] Caire geeft aan dat wanneer de collectieve onderhandeling plaatsvindt op een niveau dat vertegenwoordigers van nationale partijen vereist, de representativiteit daarvan door het land van oorsprong vastgesteld zou moeten worden; als het om een niveau gaat waar enkel Europese partijen aanwezig zijn, dan zouden deze partijen in een minimaal aantal lidstaten vertegenwoordigd moeten zijn.[243]

6.5.2. Mandaat en representativiteit op communautair niveau

Uit deze uitspraken blijkt dat men zoekende is naar precieze criteria die de ontwikkeling van de sociale dialoog moeten begeleiden. Dit blijkt ook uit het feit dat nergens gesproken wordt over wie de uiteindelijke criteria mag beoordelen en bij wie in beroep gegaan kan worden bij uitsluiting et cetera. Bij de vraag welke partijen aanspraak kunnen maken op deelname aan de Europese sociale dialoog, worden vaak de woorden 'representativiteit' en 'mandaat' gebruikt. Deze begrippen en de mogelijke inhoud ervan, worden niet gespecificeerd in de sociale paragraaf van het Verdrag.[244]

---

238 De eventuele ratificatie volgt dan later.

239 Grahl/Teague, p. 47.

240 Guéry, p. 595; de vraag is of deze organisaties bij weigering tot deelname hiertoe ook gedwongen kunnen worden.

241 Sciarra, 1995a, p. 81.

242 Sciarra, 1996, p. 200.

243 Caire, p. 283; in het geval van een onderneming of zone, zouden de partners aangewezen moeten worden door een overeenkomst die de informatie- en raadplegingsprocedure in deze bedrijven regelt.

244 In het Witboek van 1994 werd voorgesteld om een besluit te nemen over het aantal, de mandaat, werkingssfeer en samenstelling van de verschillende sectorale comités in de sociale dialoog; EIRR 248, p. 15. Bovendien wordt b.v. het representativiteitsbegrip niet in alle lidstaten gehanteerd, zie hoofdstuk 2.

Representativiteit lijkt met name van belang te zijn wanneer het gaat om landen waar de organisatiegraad zeer laag is[245] en wanneer cao's algemeen verbindend verklaard worden.[246] Zoals Moreau opmerkt, bestaat dan immers de mogelijkheid dat organisaties die 10% van de beroepsbevolking als lid hebben, 80% ervan binden.[247]

De begrippen representativiteit en mandatering spelen op verschillende niveaus een rol: wanneer de Commissie sociale partners raadpleegt en wanneer deze vervolgens de regelgevende procedure overnemen dan wel wanneer zij op eigen initiatief tot een overeenkomst komen en deze uitgevoerd willen zien door de Raad. In de laatste gevallen gaat het dan met name om een beoordeling van de representativiteit.

In beginsel bestaat er geen communautaire regelgeving om representatieve organisaties van niet-representatieve te onderscheiden.[248] Jacobs stelde voor dat een speciaal op te richten instantie, de Europese Commissie voor Arbeidsverhoudingen, de verzoeken om toegelaten te worden tot het overleg zou beoordelen en een 'verklaring voor recht'[249] zou kunnen afgeven. Gezien de complexiteit van de materie van de Europese sociale dialoog en het feit dat deze in de praktijk nog tot ontwikkeling moet komen, lijkt het me niet voor de hand liggend om op voorhand al geheel nieuwe instanties met nieuwe bevoegdheden op communautair niveau in te stellen.[250] Vooralsnog voert de Commissie in de raadplegingsfase een beoordeling uit op grond van de hierboven genoemde criteria, zonder dat duidelijk is of dit de geëigende instantie is om deze beoordeling uit te voeren en te beoordelen. Deze beoordeling werkt door wanneer Europese sociale partners de regelgevende procedure overnemen en uiteindelijk hun overeenkomst ter uitvoering voor willen leggen aan de Raad.[251] Wanneer de Europese sociale partners echter op eigen initiatief een overeenkomst overeenkomen welke zij aan de Raad willen voorleggen, heeft er nog geen enkele beoordeling van de partijen plaatsgevonden, terwijl deze wellicht niet aan de hierboven genoemde criteria van de Commissie voldoen. In deze onderhandelingsfase speelt immers enkel de wederzijdse erkenning een rol. Uit een vorige paragraaf bleek echter dat de Europese sociale partners (op zowel interprofessioneel- als bedrijfstakniveau) niet alle nationale sociale partners vertegenwoordigen. Dit wil nog niet zeggen dat zij daarom niet een zekere mate van representativiteit bezitten. Dit wordt anders wanneer bijvoorbeeld enkel vakbonden aangesloten zijn die

245 Zoals Frankrijk; Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 868.

246 Vgl. Jacobs, 1986, p. 423. Uit hoofdstuk 3 bleek dat de representativiteitseisen b.v. in Frankrijk in dit geval ook veel strenger zijn.

247 Vgl. Frankrijk, Fondation Europe et Société, Moreau, p. 90.

248 Ojeda-Aviles, p. 280.

249 Jacobs, 1986, p. 408: deze verklaring zou met het oog op de aanspraak op Europees collectief onderhandelen in concrete gevallen werkgevers, vakbonden en onderwerpen moeten aanwijzen.

250 Ik zou momenteel niet verder willen gaan dan de coördinatie van bestaande bevoegdheden, zoals hierboven voorgesteld werd ten aanzien van centraal orgaan voor raadpleging en onderhandelingen.

251 Zoals gebeurde ten aanzien van de overeenkomst over het ouderschapsverlof en die over deeltijdarbeid.

minderheden in de lidstaten vertegenwoordigen. Wanneer de Raad zo'n cao uitvoert door middel van een bindend besluit kan deze echter voor alle werknemers binnen de werkingssfeer van de bedoelde regeling gaan gelden. De vraag is of derhalve een zekere beoordeling alsnog op zijn plaats is en zo ja, door wie? Jacobs betoogde dat de representativiteitseisen ten aanzien van de Europese sociale partners zeker soepeler konden zijn wanneer de cao enkel minimumbepalingen bevat: dan zouden anders- of niet-georganiseerden niet echt benadeeld kunnen worden.[252] De beoordeling hiervan zou echter steeds een onderzoek naar de in de lidstaten aanwezige regelgeving vergen, wat geen sinecure is bij een steeds groter wordende EU. Omdat de overeenkomst, voordat deze op het bureau van de Raad belandt voor uitvoering, eerst ingediend moet worden bij de Commissie, lijkt dit de instantie te zijn die de beoordeling uitvoert. Als gezegd heeft de Commissie zich ook voorgenomen zo'n beoordeling uit te voeren, onder andere ten aanzien van de representativiteit van de deelnemende sociale partners.[253] Aan de andere kant staat het de Raad vrij uitvoering van de overeenkomst te weigeren, zoals hij dat kan doen ten aanzien van alle voorstellen van de Commissie. De Raad zou dit kunnen doen wanneer hij van mening is dat de inhoud van de overeenkomst niet in het voordeel van alle betrokken werknemers werkt, niet voor alle of een groot deel van de werknemers geldt of in strijd is met gemeenschapswetgeving. Waarom zou men dan eerst nog de representativiteit aan een beoordeling moeten onderwerpen die ingrijpt in de autonomie van de sociale partners? Sciarra gaat ervan uit dat het HvJ de representativiteit beoordeelt.[254] De procedures waarvan deze afhankelijk zijn, moeten in het nationaal recht neergelegd worden, maar het HvJ moet de fundamentele beginselen waarborgen.[255] Dit garandeert evenwel geen rechtsgelijkheid, gezien de verschillende stelsels waaraan gerefereerd moet worden. Er zou verder een instantie moeten zijn waarbij de partijen terecht kunnen als zij het niet eens zijn met de beoordeling (door Commissie of Raad), wanneer zij niet bij de raadpleging door de Commissie betrokken worden (ook al voldoen zij aan bepaalde criteria) of wanneer zij niet toegelaten worden tot de onderhandelingen (door bijvoorbeeld de andere partijen). Hierbij lijkt het HvJ wel de geëigende partij. Als gezegd, hebben niet door de Commissie erkende sociale partners bij de Commissie een verzoek ingediend en is een partij naar het HvJ gestapt.[256] Dit laatste is mogelijk; artikel 230 Verdrag bepaalt immers dat iedere natuurlijke of rechtspersoon een beroep kan instellen tegen de tot hem gerichte beschikkingen die hem rechtstreeks en individueel raken. Natuurlijke en rechtspersonen kunnen ook een beroep instellen bij het HvJ in geval van nalatigheid van een gemeenschapsinstelling, in casu de Commissie, tot het nemen

252 Jacobs, 1986, p. 423.
253 COM(93) 600, p. 23.
254 Dit berust op de veronderstelling dat het recht op collectieve onderhandelingen een fundamenteel collectief recht is.
255 Sciarra, 1995a, p. 78, meent dat het HvJ bij beoordeling van cao's een vergelijkende studie van o.a. representativiteit van de collectieve organisaties zou moeten uitvoeren. Dit heeft de Commissie inmiddels al gedaan.
256 De Confédération Européenne des Syndicats Indépendants werd niet door de Commissie erkend en probeert deze erkenning alsnog te krijgen bij de Raad en het EP, Bercusson/ Van Dijk, p. 15. Zaak T-135/96.

van een besluit.[257] Als gezegd, kan dit echter enkel betrekking hebben op de raadplegingsprocedure.

Wanneer de cao uitgevoerd wordt op nationaal niveau, speelt representativiteit op Europees niveau in feite geen belangrijke rol, omdat dan enkel de ondertekenende partijen gebonden worden aan hun eigen overeenkomst. Wel speelt bij de onderhandelingen mandatering een rol. Dit geldt overigens ook ten aanzien van de raadplegingsfase. Dit spreekt voor zich; de Europese organisaties kunnen anders immers niet weten en coördineren wat op nationaal niveau gewenst is.[258] Bovendien hebben, zoals Jacobs aangeeft, internationale federaties, zoals de IRU, in principe geen bevoegdheid om nationale organisaties te binden.[259] Deze moeten daartoe dan ook expliciet gemachtigd worden. Verder is het duidelijk dat het recht op onderhandelen op communautair niveau nog niet betekent dat overeenkomsten gesloten kunnen worden.[260] Ook hiervoor is een mandaat van de aangesloten organisaties noodzakelijk. Nationale organisaties die géén mandaat afgeven, worden niet gebonden, tenzij de cao uitgevoerd wordt door de Raad. Hierbij moet wel aangetekend worden dat niet alle nationale organisaties bevoegd zijn om op nationaal niveau akkoorden te sluiten en zij dus deze bevoegdheden ook niet kunnen overdragen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Duitse DGB.[261] Dit betekent dat in deze gevallen een dubbel mandaat afgegeven moet worden; eerst aan de nationale en vervolgens aan de Europese partijen. Bovendien moet niet uit het oog verloren worden dat de hierboven genoemde Europese sociale partners (en dan m.n. de werkgeverspartijen) in beginsel niet ingesteld werden om op communautair niveau onderhandelingen aan te gaan; zij beschikten noch over de mandaten, noch over de legitimiteit. Een onderhandelingsstructuur moest dus nog ontwikkeld worden.[262] Pas sinds 1991 beschikt het EVV over onderhandelingsmandaten, welke afgegeven worden per onderwerp. De mandatering bij Unice is nog niet zover. Het afgeven van een mandaat heeft ten gevolge dat de nationale partijen een deel van hun macht overdragen. Dit is niet evident. Het afgeven van een mandaat is vooral een kwestie van politieke wil. Het EVI stelt voor dat degenen die bevoegd zijn om te onderhandelen,[263] aan het communautaire onderhandelingsproces kunnen deelnemen hetzij door nationale onderhandelaars die door hun instanties gemandateerd zijn om over een overeenkomst te onderhandelen op grond van een goedgekeurd eisenpakket, hetzij door Europese onderhandelaars, via precieze mandaten.[264] Jacobs gaf aan dat

257 Het moet dan gaan om een beschikking, of verordeningen dan wel beschikkingen die tot een andere persoon zijn gericht, maar hem rechtstreeks en individueel raken.
258 Vgl. Guéry, p. 595.
259 Jacobs, 1986, p. 385.
260 Vgl. Jacobs, 1986, p. 411. Blanpain/Engels, p. 291 e.v.
261 Duitse werknemers- en werkgeversorganisaties zijn niet bevoegd akkoorden te sluiten voor al hun leden en dus voor geheel Duitsland; Fondation Europe et Société, Blanpain, p. 77; Caire, p. 55; Treu, p. 179. Arcq en Gobin, p. 245
262 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 84; Het EVV is wel steeds meer een onderhandelingsstructuur aan het ontwikkelen, Unice weigert dit nog steeds.
263 Vgl. hoofdstuk 2.
264 EVI, groep II, p. 4.

organisaties gemachtigd kunnen worden door ofwel de statuten ofwel speciale opdrachten.[265] In ieder geval moet vanuit de nationale organisaties een duidelijk signaal en opdracht gegeven worden. Het kan echter voorkomen dat een nationale partij zich desondanks niet gebonden acht aan een transnationale overeenkomst en deze dus niet uitvoert.[266] Ook kan het zo zijn dat nationale partijen de overeenkomst onjuist uitvoeren. Men kan zich dan ook afvragen wie dient te beoordelen wanneer hiervan sprake is. Op grond van het Verdrag lijkt geen grond te bestaan om het HvJ deze taak toe te vertrouwen. In hoeverre de nationale partijen gehouden kunnen worden aan de cao, is niet alleen afhankelijk van de bewoordingen van de cao, maar ook van de afspraken tussen de partijen.[267] Hierop wordt later teruggekomen.

Op grond van artikel 234 Verdrag is het HvJ bevoegd een uitspraak te doen, bij wege van een prejudiciële beslissing, over de uitleg van het Verdrag.[268] Beroep instellen bij het HvJ wordt moeilijker wanneer een werkgevers- of werknemersorganisatie buitengesloten wordt door de andere sociale partners, omdat het dan niet gaat om een besluit van een gemeenschapsorgaan en dus het HvJ min of meer buiten spel staat. In Nederland kunnen partijen een beroep op de rechter doen, maar dat kan in Duitsland bijvoorbeeld niet. Wel kunnen de partijen een staking uitroepen. Op communautair niveau is dit echter niet evident, omdat het moeilijk is alle werknemers in de EU solidair te laten optreden.[269] In Frankrijk daarentegen bestaat geen recht maar een plicht om te onderhandelen.[270]

6.6. WAAROM KOMT DE EUROPESE SOCIALE DIALOOG MOEIZAAM OP GANG?

Als gezegd, wordt al sinds de jaren zestig getracht de Europese sociale dialoog vorm te geven. Deze wens wordt sinds een aantal jaren steeds meer geformaliseerd. Zo is inmiddels één van de doelstellingen van het Verdrag de promotie van de sociale dialoog.[271] Opgemerkt moet worden dat de Europese sociale dialoog tot nog toe met name beperkt bleef tot raadpleging van sociale partners door de Commissie. Hieruit zijn tot nog toe twee overeenkomsten tussen de Europese sociale partners voortgekomen, welke vervolgens door de Raad door middel van richtlijnen uitgevoerd werden, namelijk over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid. De Europese sociale partners nemen tot nog toe echter slechts op beperkte schaal zelfstandige

265 Jacobs, 1986, p. 424.
266 Fondation Europe et Société, p. 85.
267 Zie verder par. 6.13.2.3.
268 En over de geldigheid en de uitleg van de handelingen van de gemeenschapsinstellingen en over de uitleg van de statuten van bij Raadsbesluit ingestelde organen, wanneer die statuten daarin voorzien.
269 Dit probleem lijkt, althans op ondernemingsniveau, mee te vallen, vergelijk de Renaultstaking in Frankrijk ten behoeve van de werknemers in België. Vgl. Grahl/Teague, p. 54; Jacobs, 1986, p. 386; bovendien wordt het probleem van de rechtmatigheid van de staking hiermee aangeroerd, p. 412.
270 Vgl. hoofdstuk 1.
271 Art. 136 Verdrag.

initiatieven om tot eigen overeenkomsten te komen. Hiervoor zijn een aantal oorzaken aan te wijzen. Zo zijn de werkgevers over het algemeen beter georganiseerd dan de Europese werknemers.[272] De laatsten zijn lange tijd erg verdeeld geweest, hadden weinig macht[273] en hebben over het algemeen weinig financiële bronnen.[274] Beide partijen zijn bovendien voor de onderhandelingen sterk afhankelijk van de mandaten van hun achterban. Hierbij moet opgemerkt worden dat nationale organisaties slechts de bevoegdheden waarover zij op nationaal niveau beschikken, kunnen overdragen naar communautair niveau. Wanneer nationale (overkoepelende) organisaties niet bevoegd zijn om op nationaal niveau over een cao te onderhandelen en deze af te sluiten, kunnen zij deze bevoegdheid dus ook niet overdragen dan wel de Europese organisatie mandateren.[275] Zo hebben, als gezegd, enkele van de sectorale (con)federaties waaruit de Unice en het EVV bestaan, geen onderhandelingsbevoegdheid. Hiermee wordt het afsluiten van een interprofessionele cao bemoeilijkt, maar niet onmogelijk. Vooraleerst dienen daartoe mandaten uitgegeven te worden.[276] Ojeda-Aviles stipt ook aan dat de nationale bonden steeds zwakker lijken te worden, waardoor moeilijk een sterke bevoegdheid naar communautair niveau gedelegeerd kan worden en een garantie van uitvoering van de transnationale cao op nationaal niveau ook minder sterk is.[277] Ook konden werkgevers en werknemers het niet eens worden over de rol van de communautaire cao, de vormgeving en toekomstige richting van het Europese sociale beleid en de Europese sociale dialoog.[278] Aanvankelijk stonden de werkgevers zeer negatief tegenover sociale maatregelen op communautair niveau. Nog staan zij in principe enkel positief tegenover onderhandelingen over onderwerpen die, wanneer zij niet door de sociale partners geregeld worden, in ieder geval onderwerp van communautaire wetgeving zullen worden.[279] Dat wil zeggen, de onderwerpen waarover de sociale partners geraadpleegd worden door de Commissie. Ook waren de partners, door de economische recessie midden jaren zeventig, meer met nationale dan communautaire

---

272 Jacobs noemt als uitzondering hierop de International Transport Workers' Federation, 1986, p. 386; Ministère du Travail, Treu, p. 26. Volgens Goetschy zijn zowel de werkgevers als de werknemers zowel juridisch als organisatorisch slecht georganiseerd, p. 8.

273 Zowel wat representativiteit als besluitvormende bevoegdheden betreft, Spyropoulos, p. 743. Dit zou een reden zijn om per bedrijfstak te onderhandelen. Vgl. Ministère du Travail, Treu, p. 26.

274 Grahl/Teague, p. 57-58.

275 Blanpain/Engels, p. 290. EIRR 241, p. 31. Däubler, p. 27.

276 EIRR 241, p. 31: EVV en Unice menen dat leden die niet kunnen onderhandelen voor hun leden, zoals resp. DGB en BDA, specifieke mandaten van hun leden kunnen krijgen; EVV geeft verder aan dat ook nationale confederaties kunnen deelnemen aan de onderhandelingen; beiden zijn van mening dat waar een wil is, een weg is; bovendien zullen de nationale organisaties zich vanzelf moeten aanpassen als een transnationale cao effect zal hebben op nationale praktijken en structuren.

277 Vgl. Ojeda-Aviles, p. 293.

278 Vgl. Grahl/Teague, p. 56, Spyropoulos, p. 743, Teague, p. 70-71.

279 Uitspraken van Unice Presse, 28 april 1992, Goetschy, 1994, p. 217. Jacobs, 1986, p. 386. De laatste jaren lijkt dit te verbeteren, vgl. b.v. de overeenkomst van 31 oktober 1991. Caire, p. 266 e.v.

zaken bezig en bovendien meer met de economische dan de sociale dimensie daarvan.[280] Verder was een tendens van decentralisatie en subsidiariteit waarneembaar.[281] Ook wordt als problematisch gezien dat noch het begrip 'communautaire cao' gestandaardiseerd is, noch een Europees model van collectieve onderhandelingen ontstaan is. Hierdoor variëren (zoals uit hoofdstuk 2 bleek) de rechten, plichten en bevoegdheden van de ondertekenende partijen en de werking van de cao's per lidstaat.[282] De Jong noemt verder nog een aantal specifieke obstakels bij de totstandkoming van internationale cao's met name als gevolg van de verschillen tussen de lidstaten.[283] Goetschy gaf onder andere de afwezigheid van dwingende kracht van de gemeenschappelijke adviezen aan.[284] De voorheen veel besproken juridische hobbel dat er geen instrumenten van sociaal recht en sociaal beleid zijn om de totstandkoming van transnationale cao's te bevorderen,[285] is, zoals uit het voorgaande mag blijken, sinds het VEU achterhaald. Het VEU kende echter geen concrete bevoegdheden toe voor de effectieve functionering van de sociale dialoog. De lidstaten zelf hebben hiertoe echter ook geen bevoegdheden.[286] Bovendien geeft de Commissie terecht aan dat er nog geen echte overlegstructuren (althans niet op alle niveaus) en randvoorwaarden zijn; uit bovenstaande blijkt dat er geen duidelijkheid bestaat over kwesties als welke sociale partners bij de sociale dialoog betrokken moeten worden, noch over representativiteit en mandaat. Maar ook zaken als juridische status en het toepassingsbereik van de gesloten overeenkomsten en de positie van het HvJ zijn onduidelijk.[287] Over deze vraagstukken, die specifiek op transnationale cao's betrekking hebben, zal hierna verder worden ingegaan, evenals op de onderwerpen die zo'n overeenkomst kan omvatten,[288] de organisatie van de

---

280 Grahl/Teague, p. 55 e.v; Teague, p. 95 e.v.

281 Van der Heyden, p. 22-23.

282 In het Verenigd Koninkrijk zijn cao's enkel juridisch bindend wanneer de partijen daar uitdrukkelijk om verzoeken (zonder verzoek en schriftelijke vorm van de cao wordt deze enkel beschouwd als een gentlemen's agreement; de uitvoering ervan is afhankelijk is van de wil of kracht van de partijen); in andere lidstaten zijn cao's enkel verbindend ten aanzien van leden van de cao-partijen. Verder bestaat er nog een groep landen die de voorkeur gegeven hebben aan het niet regelen van het onderhandelingsproces zodat de sociale partners hun autonomie kunnen behouden; Córdova, p. 153; Jacobs, 1986 e.a.

283 De Jong, p. 373: verschillen in inkomstenbelasting, sociale zekerheidsstelsels, arbeidsmarkten, marktstructuur, bedrijfsgrootte, conjunctuurbewegingen, vormings- en opleidingsmogelijkheden voor werknemers, kostenstructuren in de ondernemingen, een ongelijkwaardige arbeidsproduktiviteit, weinig informatie over de behoefde aan internationale collectieve onderhandelingen en institutionele afspraken van b.v. IAO en OECD die niet geschonden mogen worden.

284 Goetschy, p. 8. Goetschy, 1994, p. 217.

285 Vgl. Jacobs, 1986.

286 Weiss, 1992b, p. 8. Van verschillende kanten is inmiddels al aangedrongen op het aangeven van een institutioneel kader aan het Europees sociaal overleg. Het EP heeft de Commissie verzocht om een kadernorm/verordening om hieraan vorm te geven; EP A3-0247/93, p. 6.

287 Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu, p. 73.

288 Vgl. Vandamme, p. 788 en de hierin genoemde bijeenkomst van La Fondation Europe et Société in 1992.

Europese collectieve onderhandelingen,[289] de verhoudingen tussen Europese en nationale onderhandelingen en overeenkomsten et cetera.

Tot nog toe werden de Europese sociale partners expliciet geraadpleegd over een aantal voorstellen, zoals ten aanzien van de bovengenoemde richtlijn 94/45/EG.[290] De partners gaven toen niet aan deze problematiek zelf te willen regelen. Dit in tegenstelling tot de raamovereenkomst van december 1995 over ouderschapsverlof, die totstandkwam toen de sociale partners dit onderwerp ter hand namen op grond van artikel 138, vierde lid, Verdrag. Deze overeenkomst leidde in juni 1996 tot een richtlijn.[291] Verder hebben de sociale partners inmiddels het onderwerp deeltijdarbeid onder hun hoede genomen op grond van artikel 139 Verdrag, welke in januari 1998 eveneens leidde tot een richtlijn.[292] Er zitten nog een aantal voorstellen in de pijplijn waarover de sociale partners geraadpleegd worden. Het spreekt voor zich dat het enige tijd vergt voor de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers zich in deze nieuwe positie genesteld hebben en de sociale dialoog ten volle zullen benutten. De sociale partners zullen in het algemeen niet onwelwillend staan tegenover meer invloed in de communautaire besluitvormingsprocedure.[293] Op den duur zal de organisatie en de regeling van de mandaten van de Europese sociale partners ook steeds beter verlopen en zullen wellicht meer (raam)cao's overeengekomen kunnen worden. Bovendien zal de praktijk steeds duidelijk maken hoe het VEU toepast moet worden. Om hier alvast wat licht op te werpen, worden hierna de mogelijkheden van communautaire wetgeving en communautaire dan wel transnationale cao's verder uitgediept.

DEEL B: COMMUNAUTAIRE OF TRANSNATIONALE CAO'S

6.7. INLEIDING

De voordelen van collectieve overeenkomsten op communautair of transnationaal niveau[294] boven wetgeving zijn onder andere naast die welke hierboven genoemd zijn, dat overeenkomsten dichter bij de werkgevers en werknemers in de EU staan; dat hierin onderwerpen, waarvoor in communautaire wetgeving al een kader geschetst

289 Volgens Vandamme moet de Europese sociale dialoog geformaliseerd worden omdat de arbeidsvoorwaarden in het geding zijn die traditioneel gezien onder de bevoegdheid van de lidstaten en de nationale sociale partners vallen. Er moet een tegenwicht gecreëerd worden, p. 791.

290 Szyszczak, p. 25: omdat er niet genoeg gemeenschappelijke gronden bestonden, konden ze niet zelf tot een overeenkomst komen.

291 Richtlijn 96/34/EG.

292 Rl 97/81/EG.

293 EIRR 241, p. 33: al klaagt het EVV nog wel dat zij openstaan om over specifieke werkgelegenheids- en sociale onderwerpen te onderhandelen (liever niet over rechten, die horen volgens hen in het Verdrag en wetgeving thuis), maar dat de Unice enkel bereid is te onderhandelen over onderwerpen die als alternatief voor wetgeving kunnen dienen; onderhandelingen over andere onderwerpen weigeren zij.

294 Als gezegd, hierna aan te duiden met 'transnationale cao'.

is, verder uitgewerkt kunnen worden, naar de behoeften van de betrokken werkgevers en werknemers, waardoor beter maatwerk en meer dynamiek vallen waar te nemen. Bovendien kunnen hierin onderwerpen geregeld worden die buiten de bestaande communautaire wetgeving vallen en hiervoor ook moeilijk in aanmerking komen.[295] De praktische mogelijkheden voor transnationale cao's, waarvoor in het Verdrag een theoretische basis gelegd werd, worden hieronder onder de loep genomen.

6.8. NIVEAUS VAN COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENVORMING[296]

Transnationale cao's kunnen, evenals nationale cao's, op verschillende niveaus overeengekomen worden; op interprofessioneel, bedrijfstak-, ondernemings- en interregionaal niveau.[297]

Als gezegd, zijn sinds de vaststelling van de Overeenkomst overeenkomsten welke op eigen initiatief van de Europese sociale partners overeengekomen werden, nog een zeldzaamheid. De Europese sociale partners zijn echter daarvoor al tot interprofessionele overeenkomsten gekomen, in de vorm van gemeenschappelijke verklaringen en aanbevelingen.[298] Hoewel deze teksten geen juridische kracht en weinig invloed hebben,[299] hebben zij wel geleid tot wederzijds begrip[300] en een zekere (onderhandelings)basis waarop een steeds meer inhoudelijke Europese sociale dialoog gebaseerd kan worden. Zo kwamen de sociale partners bijvoorbeeld in 1991 het akkoord over de rol van de sociale partners in de ontwikkeling van de communautaire sociale dimensie overeen,[301] evenals (na raadpleging door de Commissie) de raamovereenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid. Met het akkoord van 1991 deden de sociale partners onder andere een voorstel voor de wijze waarop de sociale paragraaf van het Verdrag gewijzigd zou moeten worden. Deze tekst werd bijna letterlijk overgenomen in de Overeenkomst.

Verder zijn er verschillende redenen te noemen waarom transnationale cao's op bedrijfstakniveau niet ondenkbaar zijn: vergeleken met het interprofessionele niveau is er op dit niveau een grotere homogeniteit waar te nemen.[302] Verder lijken op dit niveau de behoeften van nationale organisaties het best weerspiegeld te worden omdat in de meeste landen een traditie van onderhandelingen op bedrijfstakniveau

295 Zoals b.v. beloning, waarop later teruggekomen zal worden.

296 Treu noemt deze omschrijving onjuist omdat deze een collectieve onderhandelingsstructuur veronderstelt, die als een systeem werkt, p. 185.

297 Bij deze keuze moet rekening gehouden worden met het subsidiariteitsbeginsel, vgl. Caire, p. 281. Zie over deze verschillende niveaus de bijdragen van Goetschy, Gobin, Arcq en Buda, 1994.

298 Zie voor een overzicht, Commission, Europe sociale nr. 2/95, p. 23-24; COM(93) 551, p. 100 en Geers/Heerma van Voss, p. 209-210.

299 Vgl. A. Lyon-Caen, 1997, p. 20. Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 76-78. Weiss, 1992b p. 6: gemeenschappelijke standpunten hebben soms wel gediend als doelstellingen voor de nationale partijen.

300 COM(96) 448, p. 4.

301 Voortvloeiend uit werkgroepen in het kader van de Val Duchesse-bijeenkomsten.

302 Fondation Europe et Société, Treu, A. Lyon-Caen. Guéry, p. 596.

bestaat.[303] Verder zoeken sociale partners uit de bedrijfstakken al langer aansluiting op communautair niveau, in maar ook buiten de paritaire comités. Van belang is verder dat de meeste nationale bedrijfstakorganisaties (met name de vakbonden) bereid zijn ad hoc onderhandelingsbevoegdheden over te dragen naar hun Europese vertegenwoordigers.[304] Ten slotte lijkt de behoefte aan communautaire regelgeving het grootst in grensoverschrijdende bedrijfstakken (als het wegvervoer), als gevolg van de (concurrentie)verschillen die onder andere het gevolg zijn van discrepantie in sociale regelgeving in de lidstaten. Deze behoefte lijkt aangewakkerd te worden doordat werknemers uit deze bedrijfstakken steeds meer in contact komen met hun buitenlandse collega's en zich daardoor steeds meer bewust worden van (het gebrek aan) sociale regelgeving in de andere landen. Dit bleek ook uit de stakingen in het Franse goederenwegvervoer van november 1996 en 1997. Hiertegenover staat dat de werkingssfeer van bedrijfstakcao's verschilt per lidstaat.[305] Transnationale bedrijfstakcao's kunnen bepaalde voor de bedrijfstak specifieke onderwerpen regelen,[306] maar kunnen ook de in interprofessionele cao's en wetgeving opgenomen bepalingen uitwerken en concretiseren voor de bedrijfstak.[307] In enkele bedrijfstakken, zoals de landbouw en het wegvervoer, werden in de jaren zestig reeds transnationale bedrijfstakovereenkomsten afgesloten.[308] In de praktijk bleken deze bepalingen echter niet het niveau te hebben van de voorwaarden die al in bepaalde lidstaten bestonden.[309] Ook in het in juli 1997 door sociale partners op grond van de Overeenkomst vastgestelde kaderakkoord voor de landbouw, worden meer intentieverklaringen neergelegd ter verbetering van de Europese sociale dialoog, met als eerste doel de verbetering van de werkgelegenheid in de sector.[310] Ten aanzien van de in dit akkoord opgenomen bepalingen over de arbeidsduur wordt uitdrukkelijk bepaald dat bij de regeling van de arbeidsduur in ieder geval rekening moet worden gehouden met de gewoonten en situaties in de lidstaten.[311] De nationale cao's zouden een maximale effectieve arbeidsduur moeten vaststellen die de 1.827 uur per jaar niet overschrijdt. De precieze invulling hiervan wordt overgelaten aan de

303 Vgl. Treu. Sciarra, 1995a, p. 72, zoals het wegvervoer.
304 Treu, p. 182.
305 Ministère du Travail, Treu, p. 25. Zie ook hoofdstuk 2 en 3.
306 Guéry, p. 596.
307 Commission, Europe sociale nr. 2/95, p. 26. Guéry, p. 596.
308 In 1968 sloten de werkgevers en werknemers een akkoord over de arbeidsduur in de akkerbouw, in 1971 voor de veeteelt. In 1972 bereikten organisaties in de zeevisserij een akkoord. Vo 543/69 werd aangenomen nadat werknemers en werkgevers overeenstemming bereikten, Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1174-1175. Commission, Europe sociale 2/95 p. 26; Commission, Social Europe, 1988, p. 111. Jacobs, 1986, p. 381: Uiteindelijk werd de wijziging neergelegd in het AETR-Verdrag en Vo 543/69; omdat de sociale partners geen overeenstemming konden bereiken over een Vo 3820/85 nam de Raad een eigen beslissing, welke het meest overeenkwam met de visie van de werkgevers.
309 Guéry, p. 583. Grahl/Teague, p. 51; Teague, p. 91.
310 In navolging op de akkoorden van 1978, 1980, 1981 die een 40-urige werkweek en 4 betaalde vakantieweken per jaar voorzagen.
311 Punt 8 van het kaderakkoord van 24 juli 1997.

nationale regelingen.[312] Verder blijft het nationale ontslagrecht intact en moet de werknemers een conform nationale regelgeving voorzien loonniveau gegarandeerd worden.[313] Vergeleken met de rij- en rusttijdenregeling in het wegvervoer is dit akkoord vrij mager. Zij lijkt in de eerste plaats bedoeld om de betrekkingen tussen de sociale partners verder aan te halen. Naast dit akkoord werden recentelijk meerdere besluiten vastgesteld tussen de sociale partners op bedrijfstakniveau, welke eveneens allemaal bedoeld lijken te zijn om de sociale dialoog aan te zwengelen en de leden te adviseren. Zo is er een overeenkomst tussen de sociale partners in de suikersector over een informatieuitwisselingsstructuur.[314] In de textiel-sector werd een gedragscode vastgesteld.[315] In de bouw-sector werden nadere afspraken gemaakt over detachering.[316] In de houtverwerkende industrie werd ten slotte een gemeenschappelijke verklaring vastgesteld.[317] Uit deze recente activiteiten van de sociale partners op dit niveau, blijkt de potentie van de bedrijfstakonderhandelingen en de politieke wil om deze aan te gaan. Voor wat betreft de besproken landen, geeft Jacobs aan dat in een land als Duitsland elke deelstaat in beginsel zijn eigen bedrijfstak-cao's kent.[318] Omdat deze ten aanzien van het goederenwegvervoer echter veel overeenkomsten vertonen, is een transnationale cao voor deze bedrijfstak niet ondenkbaar.[319]

Op ondernemingsniveau kunnen cao's afgesloten worden tussen een multinationale onderneming en (op nationaal of communautair niveau georganiseerde)[320] werknemersvertegenwoordigers. Het voordeel van dit niveau is dat de partijen in principe over kwesties kunnen onderhandelen die hen direct betreffen. Dat onderhandelingen op multinationaal niveau, noch met ondernemingsraden, noch met vakbonden, niet evident zijn, blijkt wel uit het ontbreken daarvan bij de kwestie over de sluiting van de Belgische Renault-fabrieken, waarbij zowel de richtlijn over informatie- en consultatie als die over collectief ontslag aanvankelijk genegeerd werden. Dat daarentegen sociale veranderingen mogelijk zijn onder internationale

312 B.v. door een wekelijkse arbeidsduur van 39 uur, meer betaalde vrije of feestdagen toe te kennen et cetera.

313 Verder moet het aantal overuren ingeperkt worden, en moeten deze vergoed worden met rust of een verhoging van het loon. Er zou in beginsel 12 uur (minimaal 11 uur) per 24 uur gerust moeten worden en per week 48, minimaal 35, uur. Al het werk tussen 21.00 en 6.00 moet in beginsel gezien worden als nachtwerk. Verder wordt ook aangeduid welke activiteiten onder de arbeidsuren vallen. Ten slotte heeft een werknemer recht op vier betaalde vakantieweken per gewerkt jaar.

314 12 november 1997, convention entre le CEFS (Comité Européen des Fabricants de Sucre) et le SETA (Syndicat Européen des Travailleurs de l'Alimentation).

315 10 juli 1997, tussen EURATEX (l'Organisation Européenne du Textile et de l'Habillement) en FSE:THC (Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir).

316 23 september 1997, tussen FIEC en FETBB.

317 29 oktober 1997, tussen EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers) en CEI-BOIS (European Confederation of Woodworking Industries) over de bescherming van bebossing.

318 Jacobs, 1986, p. 381.

319 O.a. als gevolg van de eenheidsvakbond ÖTV, vgl. hoofdstuk 3.

320 Däubler, p. 18.

druk, blijkt uit ditzelfde voorbeeld.[321] Jacobs noemt als bezwaar ten aanzien van een dergelijke ondernemingscao dat de multinationale onderneming vaak geen juridische eenheid is,[322] die bovendien meestal op nationaal niveau een eigen ondernemingscao afgesloten heeft of gebonden is aan bedrijfstakcao's. Dit blijkt echter niet per sé een belemmering te zijn gezien het feit dat op dit niveau al jaren op vrijwillige basis akkoorden gesloten worden in multinationale bedrijven, zonder dat er een rechtsgrond voor was.[323] Overeenkomsten op ondernemingsniveau hebben in een aantal landen een voorbeeldfunctie vervuld,[324] welke ze ook op communautair niveau zouden kunnen vervullen. Zo'n cao kan eigen specifieke zaken regelen maar ook onderwerpen uit transnationale bedrijfstak- of interprofessionele cao's specificeren. Recentelijk werd bijvoorbeeld een gemeenschappelijk advies aangenomen ten aanzien van de Danone-groep inzake informatie en consultatie over werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.[325]

Als gezegd, kunnen ook collectieve overeenkomsten afgesloten worden[326] voor enkele lidstaten of regio's,[327] in plaats van voor alle lidstaten tegelijk. Deze overeenkomsten kunnen bepaalde zaken regelen die bijvoorbeeld specifiek zijn voor bepaalde grensgebieden.[328] Ook kunnen verschillende regio's of lidstaten overeenkomsten sluiten over onderwerpen die nog niet voor regeling op communautair niveau in aanmerking komen, waarmee zij een voortrekkersrol voor de gehele Gemeenschap kunnen vervullen. Dit kan vergeleken worden met de Benelux- of Schengenovereenkomst. Uit het feit dat aan het Verdrag van Amsterdam een 'protocol integrating the Schengen acquis into the framework of the European Union' gevoegd werd, kan geconcludeerd worden dat een dergelijke overeenkomst uiteindelijk onderdeel kan gaan vormen van het communautaire recht.[329] Jacobs zag deze mogelijkheid vooral in gevallen waarin de bedrijfstak of onderneming maar in een paar lidstaten vertegenwoordigd is of bepaalde lidstaten wegens te grote belemmeringen en verschillen buiten beschouwing gelaten worden.[330] In het wegvervoer is deze mogelijkheid nog van extra belang omdat bijvoorbeeld de IRU ook landen buiten de EU vertegenwoordigd. In dit onderzoek wordt nagegaan of ten aanzien van het goederenwegvervoer tot een cao gekomen kan worden tussen de

---

321 Vgl. de Volkskrant, 7 juni 1997, p. 51: de rechters in de verschillende landen erkenden de legitimiteit van de Europese organisaties; Franse werknemers stapten naar de Franse rechter om de gang van zaken in België aan de kaak te stellen.

322 En moeten zich in principe ieder aan de eigen nationale wetten houden; Jacobs, 1986, p. 383.

323 Nielsen/Szyszczak, p. 158. Treu, p. 176: hierbij was echter niet per sé sprake van een uitvoering van of relatie met een Europees arbeidsrechtelijk beleid.

324 Zoals in Frankrijk, vgl. hoofdstuk 2 en Ministère du Travail, Treu, p. 25.

325 9 mei 1997, tussen de Danone-groep en de Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hotellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

326 Op grond van art. 139 Verdrag.

327 Vgl. Blanpain/Engels, p. 291. EVI, groep II, p. 1. Er bestaan b.v. reeds contacten tussen organisaties in Baden-Württemberg en de Elzas, Oostenrijk en Italië.

328 EVI, groep II, p. 2. Blanpain/Engels, p. 289. Däubler, p. 28.

329 Protocol nr. 2.

330 Vgl. Jacobs, 1986, p. 385.

Nederlandse, Franse en Duitse sociale partners. Er zal bekeken worden welke onderwerpen dan in zo'n overeenkomst voor zouden moeten komen. Zo zou een raamovereenkomst voor enkele landen afgesloten kunnen worden waarin bepaald wordt dat op internationaal goederenvervoer dat door deze landen voert, in elk geval een bedrijfstakcao van één van deze landen toegepast moet worden.[331] Het bepalen van welke cao dat dan zou moeten zijn, zal echter niet eenvoudig zijn. De sociale partners uit de betreffende landen kunnen natuurlijk ook een geheel eigen bedrijfstakcao overeenkomen voor de betrokken landen.[332] En deze cao kan dan uiteraard ook elementen van nationaal vervoer bevatten, dan wel internationaal vervoer wat buiten de betrokken landen verricht wordt. Volgens Treu is het voordeel van een regionale cao dat die tegemoet komt aan de wensen van de werkgevers, die niet staan te springen om een cao voor de gehele EU, maar het geeft ook de vakbonden te tijd om zich beter te organiseren.[333]

6.9. De verschillende soorten cao's

Afgezien van de hierboven genoemde verschillende onderhandelingsniveaus waarop een transnationale cao afgesloten kan worden, zijn er ook verschillende soorten overeenkomsten mogelijk op die niveaus.

Zo kunnen overeenkomsten gesloten worden die een kader scheppen of randvoorwaarden vastleggen, die op bijvoorbeeld nationaal of regionaal niveau verder uitgewerkt worden.[334] In het wegvervoer zouden in een dergelijke overeenkomst bepalingen overeengekomen kunnen worden die nu al gelijk(waardig) geregeld worden in de nationale cao's,[335] en die nog niet in communautaire wetgeving geregeld zijn, zoals vakantieaanspraken en vergoedingen, overwerk, arbeid op zon- en feestdagen et cetera.[336] Het is echter ook mogelijk om door middel van een kadercao bestaande communautaire wetgeving aan te vullen. De communautaire wetgeving in het wegvervoer is, zoals uit hoofdstuk 5 bleek, aan kritiek onderhevig maar het blijkt moeilijk te zijn dit op te lossen. Door een kader- of raamcao overeen te komen, zouden partijen die huiverig tegenover nieuwe communautaire regelgeving staan over de streep getrokken kunnen worden,[337] zou geen inbreuk gemaakt worden op de autonomie van de nationale sociale partners,[338] zou de flexibiliteit

331 Verklaart men die overeenkomst in de betreffende landen algemeen verbindend dan zou de naleving ervan (met een beroep op het EVO-Verdrag) gehandhaafd kunnen worden; Jacobs/Van Herk, 1995, p. 166.

332 Waarbij uitgegaan wordt van de verschillen en overeenkomsten tussen de landen, zoals in hoofdstuk 3 gedaan is.

333 Ministère du Travail, Treu, p. 25.

334 Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1178. EVI, groep II, p. 2. Ojeda-Aviles, p. 286. Nielsen/Szyszczak, p. 157.

335 Vgl. Jacobs, 1986, p. 382.

336 Vgl. hoofdstuk 3.

337 Vgl. Jacobs, 1986, p. 381-382: werkgevers die bang zijn door meer regelgeving comparatieve voordelen te verliezen.

338 Vgl. Etty/Van Rens/Van Zonneveld, p. 1178.

in de bedrijfstak bewaard kunnen blijven[339] en zou tegelijkertijd de communautaire wetgeving gerepareerd kunnen worden. Een andere mogelijkheid is dat in beginsel enkel verdergaande bepalingen overeengekomen worden ten aanzien van het grensoverschrijdende vervoer. Op termijn zou, wanneer deze onderhandelingen goed verlopen zijn, het terrein uitgebreid kunnen worden met bepalingen ten aanzien van het nationale vervoer. Als complicatie kan optreden dat de meeste chauffeurs niet enkel in het nationale dan wel internationale vervoer werkzaam zijn. Voorkomen moet worden dat meerdere cao's tegelijkertijd van toepassing zijn.[340] In een dergelijke cao zouden minimumbepalingen opgenomen kunnen worden, welke, zoals het EVI aangeeft, basisprincipes, algemene beleidslijnen en minimumnormen omvatten waarvan niet afgeweken mag worden.[341] Jacobs zag met name mogelijkheden voor zo'n cao in internationaal gerichte bedrijfstakken.[342] Deze beperking is echter niet meer noodzakelijk gezien de bevoegdheden die opgenomen werden in het Verdrag.

Naast overeenkomsten die een bepaald kader scheppen, zijn ook overeenkomsten over bepaalde (afzonderlijke) onderwerpen mogelijk, zonder dat deze een kader of iets dergelijks aangeven. Deze worden door Treu 'ad hoc-overeenkomsten' genoemd.

Verder kunnen op Europees niveau ook overeenkomsten afgesloten worden die in principe, naar nationaal model,[343] meerdere arbeidsvoorwaarden (ook de beloning) vastleggen voor alle werknemers in de hele Unie. Hierin kunnen dan minimumvoorwaarden bepaald worden, maar ook een standaardovereenkomst is denkbaar. Gezien de prilheid van de ontwikkelingen van de bevoegdheden waarover de sociale partners momenteel beschikken om bij te dragen aan het sociale besluitvormingsproces, zou het verdedigen van zo'n cao vooralsnog erg opportunistisch zijn.[344] De verschillen tussen de lidstaten zijn nog erg groot; niet alleen wat betreft de regelgeving[345] maar ook de feitelijke omstandigheden.[346] Formeel staat aan het sluiten van zo'n overeenkomst niets in de weg. De uitvoering ervan zal echter, zoals we hierna zullen zien, meer problemen opleveren. In de betrokken lidstaten wordt het goederenwegvervoer met name gebonden door over het algemeen zeer uitgebreide en gedetailleerde bedrijfstakcao's. Hoe de uitvoering van dergelijke transnationale overeenkomsten uit kan werken en welke onderwerpen voor dergelijke overeenkomsten in aanmerking komen in het wegvervoer, zal nader uitgewerkt worden.

---

339 Guéry, p. 593: omdat deze aangepast zouden kunnen worden aan de specifieke omstandigheden.

340 Dan wel dat de cao's die op nationale en internationale vervoeractiviteiten van toepassing zijn, te veel verschillen vertonen.

341 EVI, deel 2, p. 7.

342 Jacobs, 1986, p. 381.

343 Hoewel dit model niet voor alle lidstaten gelijk is, is deze voor een groot aantal lidstaten, zoals de hier besproken landen, gestoeld op gelijkwaardige elementen.

344 Jacobs, 1986, p. 381. Jacobs/Van Herk, 1995, p. 166.

345 Zie voor de betrokken landen hoofdstukken 2 en 3.

346 De Jong, p. 373; vgl. Jacobs, 1986, p. 381. Thierron, p. 44; ook moet gewezen worden op de verbondenheid van de nationale cao's met andere (algemeen verbindend verklaarde) cao's (op andere niveaus).

6.10. UITVOERING VAN CAO'S

Een tussen de Europese sociale partners gesloten overeenkomst op grond van de sociale paragraaf kan op twee manieren ten uitvoer gelegd worden, namelijk volgens procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten (dat wil zeggen door nationale cao's of wetgeving)[347] en door een besluit van de Raad.[348] Volgens A. Lyon-Caen wordt hiermee voor het eerst het probleem van de rechtskracht van de overeenkomsten tussen sociale partners op communautair niveau aangesneden. In het oude artikel 118b Verdrag werd de uitvoering van de cao's nog niet uitdrukkelijk geregeld.[349]

6.10.1. Uitgevoerd op nationaal niveau

Aan de eerste wijze van uitvoering van een transnationale cao[350] wordt een Verklaring toegevoegd. Deze bepaalt dat de inhoud van deze overeenkomsten via collectieve onderhandelingen volgens de normen van elke lidstaat wordt bepaald. Wat nu precies van deze uitvoering verwacht wordt, blijft echter vaag. De Verklaring laat veel discretionaire ruimte aan de nationale sociale partners door de bepaling van de inhoud van deze overeenkomsten aan hen over te laten. Wanneer deze Verklaring ruim geïnterpreteerd wordt, bestaat de mogelijkheid dat er van de op communautair niveau overeengekomen bepalingen weinig substantieels overblijft. Weiss stelt dan ook de vraag of de nationale sociale partners slechts gevraagd worden bepaalde zaken op een bepaalde wijze te regelen, overeenkomstig de transnationale cao, waarbij de partners en de lidstaten zelf mogen uitmaken hoe zij de politieke implicaties interpreteren.[351] Uit het in de Engelse vertaling gebruikte ... 'shall be implemented' ... leidt Bercusson af dat de lidstaten direct een zekere plicht voor de tenuitvoerlegging hebben. De Nederlandse tekst bepaalt dat wanneer een communautaire cao niet uitgevoerd wordt door een besluit van de Raad, deze 'geschiedt' volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten. Dit zou echter betekenen dat de lidstaten verplicht worden een regeling uit te voeren, waarbij ze geen enkele invloed hebben kunnen uitoefenen op de totstandkoming ervan en de daarbij betrokken partijen.[352] Bij door de Raad aangenomen regelgeving hebben ze dat wel omdat ze in de Raad vertegenwoordigd zijn en deze laatste uitvoering kunnen afwijzen. Maar wat voor soort verplichting wordt hiermee dan opgelegd? De Verklaring bepaalt immers dat deze regeling voor

347 Hiervoor wordt onder meer terugverwezen naar hoofdstukken 2 en 3.
348 Art. 139, tweede lid, Verdrag. Het proefschrift van Jacobs uit 1986 had enkel betrekking op de eerste uitvoeringswijze.
349 Vgl. Whiteford, 1993a, p. 117.
350 Over materies die onder de bevoegdheid van de lidstaten vallen: Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 868.
351 Weiss, 1992b, p. 11-12.
352 Dit betekent dat de lidstaten een overeenkomst zouden moeten uitvoeren waarvan b.v. de representativiteit van de betrokken partijen helemaal buiten het zicht van de lidstaten lag.

de lidstaten géén verplichting inhoudt om de door Europese sociale partners vastgestelde overeenkomsten rechtstreeks toe te passen of normen voor omzetting ervan op te stellen, en evenmin om de geldende nationale bepalingen te wijzigen om de tenuitvoerlegging ervan te vergemakkelijken. Hieruit zou volgen dat de cao uitgevoerd moet worden, maar dan wel met de bestaande mechanismen en volgens de nationale gebruiken, zodat rekening gehouden kan worden met nationale omstandigheden en praktijken. Dit betekent echter niet dat aan de interpretatie van de inhoud van de bepalingen geen grenzen zijn; de transnationale cao-bepalingen vormen de basis van de interpretatie. Bercusson/Van Dijk nemen aan dat deze uitvoering niet geheel vrijblijvend is en een verplichting voor de lidstaten oplevert[353] om de bestaande mechanismen te gebruiken. Zij betogen eveneens dat lidstaten verplicht zijn om procedures en gebruiken te ontwikkelen (die hen eigen zijn) om communautaire cao's om te zetten en geven aan dat nationale wetgeving bestaande uitvoeringsmechanismen niet mag belemmeren of dwarsbomen.[354] Anderen zijn van mening dat uit de Verklaring zelf geen enkele verplichting voortvloeit. Dit zou uiteindelijk weinig rechtsbasis aan de op deze manier uitgevoerde transnationale cao's geven. Volgens Whiteford heeft de Verklaring de door artikel 139 geboden mogelijkheid om tot bindende transnationale cao's te komen, tenietgedaan.[355] Immers, de transnationale overeenkomst wordt pas bindend en krijgt in dat geval pas effect wanneer deze op nationaal niveau uitgevoerd is. Wat precies de juridische kracht is van een verklaring, is niet geheel duidelijk.[356] Omdat de praktische relevantie hiervan in casu van weinig belang is, wordt hier verder niet op ingegaan.

Weiss stelt dat deze cao's de coördinatie van communautaire collectieve onderhandelingen stimuleren. Maar hij vraagt zich af waarom het oude artikel 118 Verdrag niet in een voldoende juridische basis voorzag, als de functie van de cao's enkel hiertoe beperkt is.[357]

Bij uitvoering van een transnationale cao door nationale wetgeving of een cao lijkt men een lijn te kunnen trekken met de jurisprudentie van het HvJ met betrekking tot de uitvoering van richtlijnen door nationale cao's.[358] In ieder geval is duidelijk dat men door deze wijze van uitvoering geconfronteerd wordt met dezelfde problemen als geschetst in paragraaf 6.2.1: wat gebeurt er tijdens cao-loze periodes? Wie beoordeelt of alle bepalingen uit de transnationale cao op nationaal niveau uitgevoerd worden? et cetera. Bovendien kan op deze wijze de cao op 15 verschillende wijzen ten uitvoer worden gelegd en worden per lidstaat andere

---

353 Bercusson/Van Dijk, p. 26 e.v. Idem: Sciarra geeft aan dat de lidstaat wel verantwoordelijk blijft om in overeenstemming met de gemeenschapsverplichtingen te handelen. Dit impliceert dat wanneer deze cao's geen erga-omnes-werking hebben, 'there is no such compliance and the State should fullfil its obligations by other means', 1995b, p. 328.

354 Vgl. CES(94) 1310, p. 17. Bercusson/Van Dijk, p. 26 e.v. Bercusson, 1994a, p. 24-25.

355 De lidstaat wordt niet verplicht de uitvoering van deze cao's te vereenvoudigen, Whiteford, 1993a, p. 119. Blanpain/Engels concluderen dat de lidstaten momenteel niets willen veranderen aan de nationale onderhandelingssystemen, p. 110.

356 Vgl. Whiteford, 1993a; Bercusson/Van Dijk, p. 28.

357 Weiss, 1992b, p. 11-12.

358 Vgl. Bercusson, 1994a, p. 24; Bercusson/Van Dijk, p. 28.

werknemers betrokken.[359] Dit geldt eens te meer daar in de Verklaring bepaald werd dat de nationale sociale partners de inhoud van deze cao mogen bepalen. Dit hoeft op zich geen belemmering te zijn: sociale onderwerpen werden tot nu toe met name in richtlijnen vastgelegd die slechts ten aanzien van het resultaat verbindend zijn en dus eveneens op verschillende wijze uitgelegd en uitgevoerd worden. Wanneer deze uitgevoerd worden door sociale partners worden echter geen vraagtekens geplaatst bij de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de uitvoering. Als gezegd, is het maar de vraag of dat ook het geval is ten aanzien van op deze wijze uitgevoerde transnationale overeenkomsten.[360]

Specifiek aan deze wijze van tenuitvoerlegging is dat de gemeenschapsinstellingen op geen enkele wijze bij de totstandkoming van de overeenkomst en de uitvoering ervan betrokken worden.[361] Bovendien wordt deze wijze van uitvoering van een transnationale cao in beginsel nauwelijks aan verplichtingen gebonden en wordt deze niet omgeven door garanties in het Verdrag. Geconcludeerd lijkt te kunnen worden dat de opstellers van deze teksten ervan uitgingen dat wanneer werkgevers en werknemers op communautair niveau tot overeenstemming kunnen komen, de nationale overeenstemming tussen diezelfde partijen vanzelf zal volgen.[362]

Opgemerkt moet worden dat bij deze wijze van uitvoering rekening gehouden moet worden met het feit dat uitvoering van transnationale bepalingen in het goederenwegvervoer consequenties zullen hebben voor de cao's in bijvoorbeeld Frankrijk, die ook voor het personenvervoer gelden.

Verder kan men zich afvragen of men eveneens kan concluderen dat, wanneer een transnationale cao niet uitgevoerd wordt of kan worden door een nationale wettelijke regeling ofwel een nationale cao, deze verplicht op de hierna te bespreken uitvoeringswijze uitgevoerd moet worden, namelijk door een besluit van de Raad. Hier wordt later op teruggekomen.

6.10.2. Uitgevoerd door een besluit van de Raad

Wanneer het gaat om een onderwerp dat onder artikel 137 Verdrag valt, kan de overeenkomst, op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op grond van een voorstel van de Commissie ten uitvoer gelegd worden. In principe lijkt deze procedure dus alleen toegepast te kunnen worden wanneer de overeenkomsten onderwerpen betreffen die binnen de bevoegdheden van de gemeenschapsinstellingen vallen, en waarover dus ook communautaire wetgeving vastgesteld had kunnen worden.[363] Van deze laatste mogelijkheid worden in artikel

---

359 Hierdoor wordt het harmoniserend vermogen van transnationale overeenkomsten sterk gereduceerd, Treu, p. 173.

360 Schmitter/Streeck, p. 271.

361 De overeenkomst is niet gebonden aan beperkingen ten aanzien van de inhoud en stemverhoudingen; Bercusson, 1994a, p. 25.

362 Zoals bij de oprichting van het Verdrag gedacht werd over de sociale dimensie van de interne markt. A. Lyon-Caen, 1997, p. 38.

363 Guéry, p. 590-591. Weiss betoogt dat de eerder genoemde uitvoeringswijze het uitgangspunt is; 1992b, p. 11.

137, zesde lid, Verdrag enkele onderwerpen uitgesloten: de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting. Sociale partners mogen wel overeenkomsten sluiten met betrekking tot deze onderwerpen. Onder andere het Economisch en Sociaal Comité lijkt van mening te zijn dat niet expliciet uitgesloten wordt dat ook deze overeenkomsten uiteindelijk tenuitvoergelegd kunnen worden door de Raad.[364] Volgens Geers en Heerma van Voss sluit de bepaling dit wel uit, waardoor een cao waarin de beloning bepaald werd niet door de Raad uitgevoerd kan worden en er dus nog geen 'echte' transnationale cao gevormd kan worden.[365] Volgens Blanpain/Engels zal het Raadsbesluit in beginsel enkel het normatieve gedeelte van de overeenkomst ten uitvoer leggen.[366] In landen als Duitsland worden echter cao's in hun geheel, dus inclusief de obligatoire bepalingen, algemeen verbindend verklaard. Of deze lijn doorgetrokken kan worden naar de uitvoering door de Raad op communautair niveau, zal per bepaling beoordeeld moeten worden.

In beginsel lijkt de Commissie slechts een 'doorgeefluik' te zijn;[367] de sociale partners leggen hun overeenkomst voor aan de Commissie, die vervolgens niet verplicht is het Europees Parlement of het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen ten aanzien van het voorstel dat zij voorlegt aan de Raad ter tenuitvoerlegging. Hiermee wordt de autonomie van de sociale partners volledig gerespecteerd, maar deze procedure wijkt wel af van de communautaire wetgevende procedure.[368] De Commissie nam zich echter wel voor het Europees Parlement te raadplegen en deed dit ook ten aanzien van het Economisch en Sociaal Comité in het proces naar de ouderschapsverlof- en deeltijdarbeidrichtlijnen.[369] Over de invloed van deze raadpleging wordt later teruggekomen. Verder houdt de Commissie bij de opstelling van haar voorstel voor een besluit van de Raad rekening met 'de representativiteit van de ondertekenende partijen, hun mandaat/opdracht, de wettigheid van de clausules in de raamovereenkomst en de naleving van de relevante bepalingen voor het midden- en kleinbedrijf'. Deze voorwaarden worden niet nader gespecificeerd.[370] Wanneer een overeenkomst van de sociale partners volgt uit de raadplegingsprocedure, wordt hiermee dus een tweede beoordeling uitgevoerd. Het Economisch en Sociaal Comité bestreed dat de Commissie bevoegdheden heeft om deze items te onderzoeken; in de tekst worden deze criteria niet genoemd en de sociale partners zouden degenen moeten zijn die besluiten dat een cao uitgevoerd

364 CES(94) 1310, p. 18: In art. 2, zesde lid, Overeenkomst 'staat namelijk uitdrukkelijk dat de bepalingen van art. 2 niet van toepassing zijn op bovengenoemde gebieden, terwijl diezelfde gebieden niet worden uitgesloten van "de op communautair niveau gesloten overeenkomsten", die ten uitvoer moeten worden gelegd (art. 4, tweede lid, Overeenkomst)'.

365 Geers/Heerma van Voss, p. 32. Overeenkomstig nationaal model.

366 Blanpain/Engels, p. 295.

367 Betten, 1993, p. 743.

368 EVI, groep III, p. 4. Dit lijkt ook af te wijken van de meeste nationale wetgevingsprocedures, waar voorgestelde wetgeving ook eerst vele formele rondes ondergaat voordat een wet vastgesteld wordt.

369 COM(93) 600, p. 5.

370 COM(93) 600, p. 23.

moet worden door de Raad.[371] Volgens het Economisch en Sociaal Comité mag de Commissie een voorstel niet weigeren bij de Raad in te dienen ter tenuitvoerlegging van een transnationale cao. De Commissie kan dan dus enkel de Raad adviseren over het al dan niet uitvoeren van de overeenkomst en door middel van welk instrument. Dit betekent dat de Commissie dan inderdaad enig onderzoek en een bepaalde beoordeling moet verrichten. Zou de Commissie hiertoe niet gerechtigd zijn, dan zou er geen reden zijn waarom de sociale partners hun overeenkomst niet direct bij de Raad zouden neerleggen. De Raad heeft wel de bevoegdheid om het voorstel te verwerpen.[372] Dit laatste is in overeenstemming met de autonomie van de sociale partners.[373]

Of de Raad of de Commissie nog wijzigingen mogen aanbrengen in door de sociale partners overeengekomen tekst, wordt evenmin gespecificeerd. In het akkoord van 1991 hadden de sociale partners nog wel opgenomen dat de Raad overeenkomsten moest uitvoeren 'as they have been concluded'.[374] De vraag is of uit het weglaten van deze zinsnede geconcludeerd mag worden dat een eventuele wijziging door Commissie of Raad toegestaan is. In de overeenkomst van 1991 gebeurde dit in ieder geval, in beperkte mate, wel. Een aantal schrijvers acht wijziging op grond van de autonomie van de sociale partners en het subsidiariteitsbeginsel onwaarschijnlijk.[375] Ook de Commissie, een groot aantal schrijvers en de sociale partners pleiten hiertegen.[376] De sociale partners geven aan dat de door de Raad uitgevoerde cao anders niet meer gezien kan worden als een overeenkomst tussen de partijen.[377] Hieruit volgt dat de door de Commissie in dit kader uitgevoerde raadpleging van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité evenmin betrekking kan hebben op eventuele aanscherping van het voorstel, maar slechts op een aanbeveling betreffende het al dan niet uitvoeren van de overeenkomst door de Raad. Blanpain/Engels voegen toe dat wijziging wel mogelijk zou kunnen zijn wanneer de Commissie en de ondertekenende partijen hiermee instemmen.[378] G. Lyon-Caen vindt dat wijziging überhaupt wel mogelijk moet zijn.[379] Om problemen dan wel

371 Zie par. 6.5.

372 CES(94) 1310, p. 17. De Commissie zou enkel mogen beoordelen of het gaat om een onderwerp dat onder art. 137 Verdrag valt; Bercusson/Van Dijk, p. 24. Ojeda-Aviles neemt aan dat de lidstaten bepaalde zaken wel mogen beoordelen wanneer zij de uitvoering van richtlijnen overlaten aan sociale partners, maar vraagt zich af of de Commissie ook zo'n bevoegdheid heeft wanneer zij een voorstel tot uitvoering doet aan de Raad, p. 287.

373 Vgl. Watson, 1993, p. 503 en 507 (er wordt niet om toestemming maar uitvoering verzocht). Bercusson/Van Dijk, p. 23.

374 Bercusson, 1994b, p. 180. EIRR 241, p. 30. Zeijen, 1992, p. 137.

375 Zeijen, 1992, p. 137. Vgl. Bercusson, 1994a.

376 Op interprofessioneel niveau, EVV, UNICE en CEEP. A. Lyon-Caen, 1992, p. 25; Watson, 1993, p. 507; Guéry, p. 591; Blanpain/Engels, p. 295, p. 109 en Watson, 1993, p. 507: de Raad kan altijd uitvoering weigeren.

377 Voorstel 29 oktober 1993 van de sociale partners, p. 2, 'the procedure would then have to be resumed from the stage where it was suspended'. COM(93) 600, p. 5.

378 Blanpain/Engels, p. 295 en 109.

379 Recueil Dalloz Sirey, 1993, p. 152; Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 868.

misverstanden te voorkomen, zo stelde het EVI voor, zou een clausule opgenomen kunnen worden in de overeenkomst dat bij wijziging de overeenkomst nietig is.[380]

Omdat de tekst geen voorwaarden stelt aan deze wijze van uitvoering kan aangenomen worden dat overeenkomsten gesloten op basis van artikel 139 Verdrag die niet door alle sociale partners ondertekend werden, omdat bijvoorbeeld enkel de partners uit een beperkt aantal lidstaten het eens konden worden, of doordat niet alle sociale partners toereikende mandaten gekregen hebben van hun nationale achterban, eveneens door de Raad uitgevoerd kunnen worden. Hier wordt later op teruggekomen.

De Raad beslist over de tenuitvoerlegging van de transnationale cao met gekwalificeerde meerderheid van stemmen dan wel met eenparigheid, afhankelijk van het onderwerp. De Commissie heeft zich voorgenomen dat als de Raad de overeenkomst niet ten uitvoer wil leggen, zij haar voorstel terugtrekt en onderzoekt of het wenselijk is een wetgevend instrument voor het betrokken gebied voor te stellen.[381] Hoewel de Commissie bij het uitspreken van dit voornemen enkel refereerde aan overeenkomsten die voortvloeien uit de raadplegingsprocedure, zou dit ook aangenomen kunnen worden ten aanzien van overeenkomsten die op eigen initiatief van de partners overeengekomen werden en die voorgelegd werden aan de Raad voor uitvoering. Zo'n overeenkomst zou dan uiteindelijk (in gewijzigde vorm) nog tot communautaire wetgeving kunnen leiden. Afhankelijk van de ernst van de bezwaren die de Raad doen besluiten tot niet-uitvoering van de overeenkomst, kan deze ook terugverwezen worden naar de sociale partners ter wijziging. Dit zou dan echter wel betekenen dat de normale wetgevende procedure opgeschort zou worden. Het is dan ook raadzaam dat de Raad in dit geval een termijn stelt aan de sociale partners.

6.11. BINDENDE WERKING CAO'S

6.11.1. Uitgevoerd op nationaal niveau

De transnationale cao die uitgevoerd wordt volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten, blijft een aangelegenheid van de sociale partners en geldt enkel ten aanzien van de partijen die erover onderhandeld en hem ondertekend hebben en hun leden, voorzover deze een mandaat afgegeven hebben.[382] Dit kan tot gevolg hebben dat deze cao op nationaal niveau voor een minderheid van de werknemers geldt. Immers, niet alleen vallen niet alle werknemers en werkgevers onder een nationale cao,[383] maar ook zijn niet alle nationale

380 EVI, groep III, p. 3.

381 COM(93) 600, p. 23.

382 Guéry, p. 589. Overeenkomst sociale partners, p. 2. Weiss, 1992b, p. 11-12. COM(93) 660, p. 22. CES(94) 1310, p. 15. Commission, Europe sociale nr. 2/95, p. 24. Däubler, p. 21. Sciarra, 1996, p. 209: een op deze manier uitgevoerde Europese overeenkomst heeft geen normatief effect op het nationale arbeidsrecht.

383 In sommige landen, zoals Denemarken, vallen bijna alle werknemers onder de werking van cao's, maar in andere landen weer niet.

organisaties lid van een van de partijen die deelnemen aan de Europese sociale dialoog.[384] Bovendien worden, in dat geval, nog niet alle betrokken werkgevers en werknemers gebonden. Zoals uit hoofdstuk 2 bleek, heeft een Duitse cao immers alleen werking ten aanzien van gebonden werkgevers en werknemers. De Franse cao is van toepassing op gebonden werkgevers en hun (al dan niet gebonden) werknemers. De cao-bepalingen zijn niet geïncorporeerd in het arbeidscontract. De Nederlandse situatie bevindt zich hier tussenin.[385] Hiermee gaat een groot deel van de effectiviteit van de transnationale cao verloren. Bovendien is het voor een gebonden werkgever problematisch om een onderscheid te maken tussen bij hem werkzame niet- en gebonden personen. Zolang hierover echter niets bepaald wordt op communautair niveau, zullen de nationale stelsels voorrang hebben.

De transnationale cao heeft dus geen rechtstreekse werking in de lidstaten en individuele werknemers en werkgevers kunnen geen directe werking eisen. De transnationale cao moet immers eerst op nationaal niveau uitgevoerd worden.[386] De bindende kracht, uitvoering en werking van de transnationale cao's in de lidstaten is afhankelijk van de bepalingen die hierover in de lidstaten vastgesteld zijn dan wel worden[387] en de afspraken die de nationale en Europese sociale partners met elkaar maakten. Er zijn in het Verdrag geen mechanismen voorzien om de op deze wijze uitgevoerde transnationale cao aan de leden dwingend op te leggen, laat staan dat uitvoering opgelegd kan worden aan niet-leden. Jacobs nam aan dat rechtstreekse werking van de cao in iao's wel aangenomen kan worden, op grond van zogenaamde 'hulpconstructies' (zoals gewoonte, het derden-beding, afgegeven mandaten en grondrechten).[388] Ook G. Lyon-Caen gaat uit van directe werking van de cao in de nationale rechtssystemen. Dit volgt voor hem uit de acceptatie van collectieve onderhandelingen als een bron van gemeenschapsverplichtingen in artikel 139 Verdrag.[389] Vooralsnog is hier echter geen sprake van en is er, zoals Sciarra opmerkt, in beginsel enkel sprake van een vrijwillige bron die zijn plek nog moet vinden in de hiërarchie van gemeenschapsnormen.[390] De vraag is ook of gestreefd moet worden naar het rechtens bindend zijn van een dergelijke cao. Jacobs concludeerde, op basis van de verschillende nationale systemen, dat dit niet echt nodig is op communautair niveau.[391] Afhankelijk van de tussen sociale partners gemaakte afspraken, lijkt de op deze wijze ten uitvoer gelegde transnationale cao

384 Vgl. par. 6.4.2.1.
385 Zie par. 2.4.1.1.3.
386 Vgl. Watson, 1993, p. 507; Sciarra, 1995b, p. 329 en 1995a, p. 72; Guéry, p. 589.
387 Guéry, p. 590.
388 Jacobs, 1986, p. 416: in dat geval zou aangenomen moeten worden, dat die cao alle iao's bij een nationale werkgever beheerst, als deze lid is van de betrokken nationale organisatie. Zie ook p. 215-225.
389 G. Lyon-Caen, Nielsen/Szyszczak, p. 36.
390 Sciarra, 1995b, p. 329.
391 Hij opteerde voor het rechtens bindend zijn van de normatieve bepalingen en voor obligatoire bepalingen voorzover de cao-partijen dat zelf regelen; Jacobs, 1986, p. 419-420. Maar als gezegd, is ook dit vooralsnog enkel eventueel mogelijk op grond van de door hem genoemde hulpconstructies.

vooralsnog enkel een aanbeveling voor de nationale sociale partners te zijn.[392] In 1985 gaf Delors al aan dat de Commissie zou willen dat de sociale dialoog zou leiden tot communautaire kaderovereenkomsten, waaraan de werkgevers en de bonden kunnen refereren bij de collectieve onderhandelingen op nationaal, bedrijfstak- en ondernemingsniveau. Volgens de Commissie en Spyropoulos worden met deze kaderovereenkomsten, in de zin waarin Delors dit begrip gebruikte, enkel aanbevelingen bedoeld, zonder juridische binding, als eerste stap op weg naar transnationale cao's.[393] In het VEU van 1991 heeft men dus met de transnationale cao die uitgevoerd wordt volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten nog niet veel meer gezet dan deze eerste stap.

In het kader van deze uitvoeringswijze moet uitsluitsel gegeven worden over de onderlinge verhouding tussen de op de hierboven genoemde verschillende niveaus afgesloten transnationale cao's. Wat is de verhouding tussen de transnationale interprofessionele-, bedrijfstak- en ondernemingscao's? Dit is in beginsel wederom afhankelijk van de wijze van uitvoering (door de Raad of op nationaal niveau). Omdat de onderlinge verhouding tussen deze soorten cao's ook op nationaal niveau verschillen, kan hierbij een keuze gemaakt worden voor de mogelijkheid om specifiekere transnationale cao's (bedrijfstak) boven een algemenere cao (interprofessioneel) te laten gaan. Ook zou in cao's met een grotere werkingssfeer een bepaling opgenomen kunnen worden dat de cao met een kleinere werkingssfeer voorrang heeft. Ook kan het in de lidstaten gangbare gunstigheidsprincipe de doorslag geven.[394] Van belang is dat een duidelijke keuze gemaakt wordt en dat deze bijvoorbeeld opgenomen wordt in de afgesloten transnationale cao, maar beter nog in het Verdrag.

Wanneer een transnationale cao uitgevoerd wordt door de sociale partners en lidstaten, waardoor deze deel gaat uitmaken van de interne rechtsorde, komt de vraag op naar de plaats van deze op nationaal niveau uitgevoerde transnationale cao ten opzichte van andere bronnen van arbeidsrecht.[395] Blanpain/Engels geven immers aan dat de hiërarchie van rechtsbronnen in de lidstaten verschilt en dat sommige lidstaten geen mechanismen hebben om in erga-omnes-werking te voorzien.[396] Om de werking van de transnationale cao zeker te stellen, moeten er dus keuzes gemaakt worden voor bepaalde voorrangsregels. Op grond van zijn onderzoek maakt Jacobs de keuze om de transnationale cao voor te laten gaan op alle andere bronnen van arbeidsrecht, zolang zij gunstiger is voor de werknemer; die andere bronnen gaan voor wanneer zij gunstiger zijn.[397] Dit betekent volgens hem dat de transnationale

392 Vgl. resp. Weiss, 1992b, p. 12.

393 Spyropoulos, p. 742: SEC(88) 1148, 14 september 1988, p. 58.

394 In Frankrijk (art. L 132-4 en L 135-2 CdT) en in Duitsland (§ 4.3 TVG) expliciet opgenomen in de arbeidswetgeving; vgl. Jacobs, 1986, p. 335.

395 Treu vindt deze vraag voorbarig, gezien 'the uncertain prospects of bargaining at different levels', p. 185.

396 Bovendien kennen niet alle lidstaten de algemeenverbindendverklaring en handhaven sommige lidstaten het in strijd handelen met cao's strafrechtelijk en andere civielrechtelijk; Blanpain/Engels, p. 293.

397 Jacobs geeft aan dat dit wil zeggen dat de transnationale cao dan niet kan maximeren of standaardiseren, 1986, p. 420.

cao ook boven nationale cao's gaat die zouden willen standaardiseren of maximeren, ook als deze algemeen verbindend zijn verklaard.[398] Op de eerste regel maakt hij een uitzondering: internationaal of nationaal wettelijk recht gaat altijd voor de transnationale cao, ook als het minder gunstig is voor de werknemer, maar duidelijk bedoeld is om te maximeren of te standaardiseren. Of deze keuze nog steeds het meest opportuun is, wordt hierna besproken. In casu gaat het om een problematiek die vergelijkbaar is met die van de in hoofdstuk 2 behandelde samenloop. Hiervoor wordt in de nationale wetgeving, evenmin als in de herziene sociale paragraaf, over het algemeen geen oplossing gegeven. In Nederland wordt vaak een regeling opgenomen in de cao zelf. Als gezegd, zouden de meest gunstige cao-bepalingen moeten prevaleren wanneer er sprake is van minimumbepalingen.[399] In Frankrijk is de cao van toepassing die betrekking heeft op de belangrijkste activiteit van de werkgever. De Verklaring geeft niet de indruk dat de uitgevoerde transnationale cao vóór een nationale overeenkomst zou moeten gaan. Dit in tegenstelling tot de verplichting welke aan de lidstaten opgedragen wordt ten aanzien van de uitvoering van richtlijnen door de sociale partners.[400] Omdat de lidstaten wel wetgevende bevoegdheden delegeren aan de sociale partners, pleitte Ojeda-Aviles ervoor dat deze cao's ook superieur zouden zijn aan nationale wetgeving die in strijd is met de uit te voeren richtlijn.[401] Dit is echter tot nog toe een onaanvaardbare conclusie omdat het de hiërarchie van rechtsbronnen van de meeste landen volledig omver zou werpen. Wanneer transnationale cao's echter geen voorrang krijgen boven nationale cao's (zelfs wanneer deze algemeen verbindend zijn verklaard), zouden de transnationale cao's weinig praktische betekenis hebben. De bepalingen uit de transnationale cao's, uitgevoerd door nationale cao's, zouden immers weer opzij gezet kunnen worden door een nieuw overeengekomen nationale cao. Om duidelijkheid en rechtszekerheid te creëren zou de suprematie van de transnationale cao boven een nationale cao in het Verdrag, dan wel in de transnationale cao's zelf neergelegd moeten worden. Verder zou in de nationale cao die transnationale bepalingen ten uitvoer legt, bepaald kunnen worden dat deze enkel opzij gezet dan wel vervangen kan worden door een nieuwe Europeesrechtelijke regeling, door nationale wetgeving dan wel door nationale cao-bepalingen die gunstiger zijn voor de werknemer. Het is echter afhankelijk van de afgegeven mandaten en de verhouding tussen de Europese sociale partners en hun nationale leden of de laatsten verplicht kunnen worden om zo'n bepaling op te nemen. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing op de vraag of Europese organisaties de nationale leden kunnen verplichten om de transnationale cao op nationaal niveau in de collectieve onderhandelingen in te brengen dan wel een nationale cao ter uitvoering af te sluiten.[402] Wanneer eenmaal een nationale (uitvoerings)cao is afgesloten, blijft deze kwestie terugkeren. Wanneer nationale cao's bepaalde onderwerpen behandelen die in een later afgesloten transnationale cao eveneens behandeld worden, zouden de

398 Jacobs, 1986, p. 421.
399 En daarvan zal zeker in het begin sprake zijn bij transnationale cao's.
400 Art. 137, vierde lid, Verdrag.
401 Ojeda-Aviles, p. 290-292.
402 Art. 139 Verdrag verplicht hen hier niet toe. Vgl. Blanpain/Engels, p. 293. Hier wordt later op teruggekomen.

nationale bepalingen herzien moeten worden en zouden betreffende dat onderwerp nieuwe onderhandelingen geopend moeten worden. Of vervolgens (individuele) werknemers nationale werkgevers- of werknemersbonden kunnen verplichten onderhandelingen te starten over in een transnationale cao neergelegde onderwerpen, hangt ook nog af van de toepasselijke nationale wetgeving en de rechten van derden met betrekking tot contractuele of andere verplichtingen.[403] Als gezegd, lijkt men er van uit te gaan dat het met die uitvoering door de sociale partners wel goed zit: als de Europese sociale partners tot een Europees akkoord kunnen komen, zal het veelal gaan om een zeer minimaal akkoord, dat in de meeste lidstaten wel tot navolging zal leiden. Immers, de in de transnationale cao opgenomen arbeidsvoorwaarden zullen in principe nooit slechter zijn dan de minst gunstige voorwaarden in de betrokken lidstaten en ook niet beter dan de meest gunstige. Dit kan als gevolg hebben dat de voor de werknemers meest gunstige voorwaarden in de lidstaten zullen verslechteren (met verwijzing naar de communautaire normen),[404] maar ook dat de minst gunstige arbeidsvoorwaarden zullen verbeteren. Bovendien legt de transnationale cao hiermee de basis voor een Europese sociale dimensie.

Bij de voorkeur voor voorrang van de transnationale cao zijn echter nog een paar kanttekeningen te plaatsen. Dit veronderstelt immers een groot vertrouwen in de Europese sociale partners en de inhoud van de transnationale cao. Dit vertrouwen geldt eveneens ten aanzien van de nationale sociale partners die, als gezegd, grote vrijheid lijken te hebben aangaande de uitvoering van de transnationale cao; de inhoud ervan moet via de collectieve onderhandelingen volgens de normen van de lidstaten worden bepaald.[405] Het gevaar van door niet-representatieve partners afgesloten minimalistische transnationale cao's wijkt echter wanneer gunstiger nationale cao's voorrang krijgen boven de uitgevoerde transnationale cao's. Dit is ook overeenkomstig de intentie van de herziene sociale paragraaf, waarin uitdrukkelijk aangeven is dat lidstaten maatregelen met een hogere graad van bescherming mogen invoeren. Aldus zal een minimumniveau tot stand gebracht worden op gemeenschapsniveau, maar worden lidstaten en sociale partners niet geblokkeerd om gunstiger regelingen in te voeren.[406] Ook zou in de transnationale cao uitdrukkelijk opgenomen kunnen worden dat de bepalingen niet mogen leiden tot verlaging van bestaande beschermingsniveaus.

Hierop voortbordurend stelt Jacobs de vraag of een (op nationaal niveau uitgevoerde) transnationale bedrijfstakcao een daarmee in strijd zijnde nationale interprofessionele cao of een andersoortige nationale cao met een groter werkingsgebied opzij kan zetten.[407] Omdat ook hierover geen eenduidigheid is in de lidstaten (specialiteitsbeginsel, later of eerder afgesloten cao e.d.), is de duidelijkheid

---

403 Blanpain/Engels, p. 293: Het bindende effect van het obligatoire gedeelte is afhankelijk van het toepasselijke recht.

404 Tenzij een bepaling opgenomen wordt dat invoering van de bepalingen niet mag leiden tot verslechtering van reeds bestaande (beschermings)niveaus. Hier wordt later op teruggekomen.

405 Verklaring bij art. 139 Verdrag.

406 Jacobs stond deze keuze ook voor, 1986, p. 420-421.

407 Jacobs, 1986, p. 417.

voor de betrokken werkgevers en werknemers gediend wanneer een specifieke voorrangsregeling aangenomen wordt. Jacobs gaf aan dat voor de duidelijkheid in de transnationale cao een keuze gemaakt kan worden voor één van de nationale rechtsstelsels. Hij geeft echter meteen aan dat het internationale privaatrecht niet overal een oplossing voor heeft.[408] Er kan ook voorrang verleend worden aan de transnationale overeenkomst boven de nationale cao. Dit zou echter ook betekenen dat (uitgevoerde) transnationale cao's de in bepaalde landen bestaande interprofessionele cao's, die vaak wetgeving vervangen of aanvullen, opzij kunnen zetten.[409] Ten behoeve van het treffen van een duidelijke voorrangsregel, is dit inderdaad de consequentie. Het gevolg zal echter zijn dat de nationale interprofessionele cao's aan belang zullen inboeten en men eerder geneigd zal zijn de voorheen hierin behandelde onderwerpen in nationale wetgeving neer te leggen. Dit zou de flexibiliteit niet ten goede komen. Aan de andere kant kan men de voorkeur geven aan het pleidooi van Fase om wetgeving een stapje terug te laten doen ten faveure van regelingen van sociale partners; als er geen overeenstemming tussen de bonden wordt bereikt, zou het wettelijke systeem moeten blijven gelden.[410] Zoals Fase aangeeft, zou dit zogenaamde 'terugtredbeginsel' op communautair niveau vastgelegd moeten worden. Hij zou dit primaat van de cao enkel voor grensoverschrijdende ondernemingen willen laten gelden.[411] Om bestaande beschermingsniveaus niet te verlagen, zou ik hier aan toe willen voegen dat bestaande gunstiger bepalingen echter voorrang moeten krijgen. Analoog zou ook het 'dertiende-land-beginsel' van Pieters toegepast kunnen worden dat een apart stelsel voorziet voor werknemers die grensoverschrijdend werk verrichten. In het systeem van Pieters blijven zij, voor wat de sociale verzekeringen betreft, gedurende de rest van hun leven in dat dertiende-land stelsel.[412]

Verder bestaat het probleem dat een transnationale cao onderwerpen regelt die in sommige lidstaten door wetgeving (dwingend) en in andere door een cao geregeld worden. In de laatste lidstaten zou dan de transnationale cao, die op deze wijze uitgevoerd wordt, voorrang kunnen hebben, terwijl in die andere lidstaten de nationale wet voorrang zou hebben. Hierdoor zou nog een rechtsongelijkheid ontstaan tussen de lidstaten (tenzij de wettelijke bepalingen minimumbepalingen zijn en de transnationale cao-bepalingen gunstiger zijn dan de nationale wet, waardoor in bepaalde gevallen de transnationale cao voorrang zou kunnen hebben). Dit is een juridisch probleem dat vooralsnog niet voor alle lidstaten op korte termijn op te

---

408 Jacobs, 1986, p. 417: gezien artt. 6 en 7 EVO-verdrag, zie par. 6.13.

409 Vgl. hoofdstukken 2 en 3 waaruit blijkt dat dit het geval is in Frankrijk, waar, met medewerking van de overheid, belangrijke onderwerpen geregeld worden in interprofessionele cao's. Jacobs, 1986, p. 334, geeft aan dat in sommige landen cao-normen gezien worden als wetten in materiële zin.

410 Dit systeem komt reeds in Nederland voor waar veel arbeidsrechtelijke regelingen bij cao doorbroken kunnen worden.

411 Fase duidt hier voornamelijk op ondernemingscao's, 1990; p. 28-29.

412 Pieters, 1989, p. 71 e.v. Volgens Fase zou dit systeem echter alleen kunnen werken als dit op alle werknemers van toepassing is; bovendien is het voorlopig nog een utopie wegens financieringsproblemen, prestatieniveau, draagvlak en risicoverevening, 1990, p. 29.

lossen is. Mede als gevolg van de overeengekomen transnationale cao's, zullen op de lange termijn de nationale cao's en wetgevingen waarschijnlijk geleidelijk naar elkaar toegroeien. In de tussentijd lijken deze gevolgen voor lief genomen te moeten worden.

Een ander vraagstuk is de verhouding tussen een transnationale cao, die op nationaal niveau uitgevoerd wordt, en nationale wetgeving. Afhankelijk van de dwingendheid van de wettelijke bepalingen hebben deze in het algemeen voorrang boven cao's. In bepaalde stelsels en gevallen gaan gunstiger bepalingen echter voor.[413] Deze suprematie wordt in feite bevestigd door de bewoordingen van de Verklaring. Strijdigheid van de nationale (uitvoerings)cao met wettelijke bepalingen van één van de lidstaten, zou dan de op communautair niveau overeengekomen bepalingen in die lidstaat buitenspel zetten. Hoewel dit de rechtsgelijkheid tussen de Europese werknemers niet ten goede komt, is hier juridisch gezien nauwelijks iets tegen in te brengen.

Ten slotte moet opgemerkt worden dat wanneer de bepalingen van een transnationale cao ten uitvoer gelegd worden in een nationale wet, deze bepalingen in beginsel voorrang hebben op op nationaal niveau afgesloten cao's (gunstiger bepalingen kunnen echter, afhankelijk van de nationale systemen, blijven prevaleren). Wanneer een eerdere nationale wettelijke regeling dezelfde materie regelt als de transnationale cao, dan heeft de latere wet uiteraard voorrang boven de eerdere en zal de eerdere, afhankelijk van de werkingssfeer, gewijzigd dan wel ingetrokken worden.

Op de vraag hoe en voor welke beroepsinstantie toepassing door de sociale partners en de lidstaten afgedwongen kan worden, wordt ingegaan in par. 6.13.

6.11.2. Uitgevoerd door een besluit van de Raad

Of de transnationale cao, uitgevoerd door een besluit van de Raad, bindende werking heeft ten aanzien van nationale wetgeving, cao's en iao's, is afhankelijk van de vorm waarin dit Raadsbesluit wordt gegoten.[414] Hoewel de sociale paragraaf van het Verdrag deze mogelijkheid van uitvoering aangeeft, geeft het geen uitsluitsel over het instrument van uitvoering. In zes van de negen gemeenschapstalen werd voor de vertaling van 'decision' uit artikel 139, tweede lid, Verdrag hetzelfde woord gebruikt als in artikel 249 Verdrag, namelijk beschikking.[415] In de Duitse, Nederlandse en

413 Dit geldt ook voor de hier onderzochte landen. Jacobs, 1986, p. 420; in andere gevallen heeft een wettelijke regeling (met maximum- of standaardbepalingen) voorrang, ook als deze ongunstiger is voor de werknemers.

414 Zie voor een bespreking van mogelijke instrumenten van Europees arbeidsrecht Däubler, 1996, p. 151 e.v.

415 EVI, groep III, p. 4-5; niet duidelijk is of hiermee een beschikking ex. art. 249 e.v. Verdrag bedoeld wordt of meer een besluit in algemene zin, als een richtlijn of verordening.

Deense versie werd een ander woord gebruikt, namelijk besluit.[416] Het gebruik van verschillende bewoordingen kan betekenen dat de ondertekenaars van mening waren dat de Raad uit verschillende instrumenten kan kiezen.[417] Volgens Bercusson/Van Dijk en het Economisch en Sociaal Comité is in ieder geval vereist dat het uiteindelijk gebruikte instrument bindend effect moet hebben.[418] Dat wil zeggen dat hiervoor ex artikel 249 Verdrag een verordening, richtlijn of beschikking in aanmerking komt. Volgens het Economisch en Sociaal Comité moeten de sociale partners aangeven welk bindend rechtsinstrument hun voorkeur heeft.[419]

De vraag is of de uitvoering van een transnationale cao door een besluit van de Raad algemene werking met zich meebrengt, of dat de werking enkel beperkt zal blijven tot de ondertekenende partijen. Wanneer de uitvoering geschiedt door middel van een verordening of richtlijn, brengt deze werking ten aanzien van derden met zich mee, waardoor deze vergeleken kan worden met een algemeenverbindendverklaring.[420] Hierdoor wordt een normatieve waarde gegeven aan een overeenkomst. Een transnationale cao is dus in principe pas juridisch bindend wanneer ze 'algemeen verbindend verklaard' wordt door middel van een besluit van de Raad. Wanneer de Raad daartoe een bindend instrument gebruikt, wordt de transnationale cao in Europees recht omgezet.[421] Het is duidelijk dat wanneer de Raad een richtlijn gebruikt, hij meer beleidsruimte laat aan de lidstaten, dan wanneer een verordening vastgesteld wordt welke geen afwijkingen toestaat. De uitvoering is wel gelijkvormiger wanneer hiervoor een verordening gehanteerd wordt omdat deze in alle lidstaten dezelfde (rechtstreekse) werking heeft. Als een cao op deze wijze uitgevoerd wordt door de Raad, dan dient in beginsel de inhoud ervan overgenomen te worden binnen de juridische orde van de lidstaten.[422] A. Lyon-Caen stelde echter de vraag of de Raad wel bevoegd is om rechtskracht te verlenen aan een overeenkomst die de verworvenheden van de Gemeenschap in gevaar brengt of een lidstaat ertoe verplicht terug te komen op stringentere maatregelen in zijn nationale wetgeving.[423]

Andere schrijvers zijn echter van mening dat het Raadsbesluit de transnationale cao enkel zou kunnen bekrachtigen voor de ondertekenende partijen en hun leden door middel van een beschikking welke enkel verbindend is voor degenen tot wie zij uitdrukkelijk is gericht, dan wel slechts een verplichting schept voor uitvoering in de

416 EIRR 241, p. 36: doordat art. 139 Verdrag in deze versies aangeeft dat de 'Raad besluit', concludeert Hepple dat het gebruikte begrip 'decision' betekent dat de Raad een besluit neemt of hij al dan niet, en zo ja, op welke manier, de overeenkomst van de Europese sociale partners zal uitvoeren.

417 Bercusson/Van Dijk, p. 29. CES(94) 1310, p. 17.

418 Bercusson/Van Dijk, p. 29.

419 CES(94) 1310, p. 17.

420 Vgl. Guéry, p. 591; Zeijen, 1992, p. 137. Betten, p. 743, e.a.

421 Vgl. Watson, 1993, p. 507. Blanpain/Engels, p. 293. Weiss, 1992b, p. 12. A. Lyon-Caen, 1992, p. 25.

422 A. Lyon-Caen, 1997, p. 33.

423 A. Lyon-Caen, 1992, p. 25.

lidstaten en in geen geval omzetting in communautair recht betekent.[424] Hierbij wordt vaak het argument van het specialiteits-, subsidiariteits- en/of het proportionaliteitsbeginsel gebruikt.[425] Dit zou echter betekenen dat de lidstaten steeds moeten beoordelen wie al dan niet tot de ondertekenaars van de cao en hun leden behoren en/of wie onder de werking van de betrokken transnationale cao zouden vallen. Dat lijkt me erg omslachtig. Het Europees Parlement stelde voor dat de Raad enkel goed of af zou keuren, maar niet zou voltrekken; voor uitvoering van een transnationale cao door de Raad zou in ieder geval géén richtlijn of verordening vastgesteld hoeven te worden.[426] Wanneer de Raad echter zou besluiten de transnationale cao uit te voeren door middel van niet-bindende aanbevelingen en adviezen, betekent dit volgens Sciarra dat de voordelen gezocht moeten worden in een meer 'flexible approach', welke in aanmerking komt voor onderwerpen waarbij niet per sé naar harmonisatie, maar naar wederzijdse erkenning van rechten gezocht wordt.[427] Treu geeft aan dat voor deze instrumenten gekozen zou moeten worden wanneer de overeenkomst tussen de sociale partners een meer politieke of beleidsmatige inhoud heeft.[428]

Door velen werd de vraag gesteld of de transnationale cao verdwijnt omdat ze geïncorporeerd wordt door het Raadsbesluit dan wel blijft bestaan omdat het Raadsbesluit enkel een erga- omnes-effect dan wel communautaire werking aan de overeenkomst verleent. In het laatste geval zou het Raadsbesluit inhoudelijk niets voorstellen en zou het enkel een 'goedkeuren' van een besluit van de sociale partners zijn. Wel blijft dan de autonomie van de sociale partners gehandhaafd. Sommige schrijvers zijn van mening dat de cao hierdoor in handen van de sociale partners blijft en zij deze eventueel weer kunnen wijzigen en/of opzeggen.[429] De beslissing van de Raad zou slechts aan moeten geven welk resultaat bereikt moet worden, de middelen mogen zelf gekozen worden. De Commissie gaf uiteindelijk aan dat het Raadsbesluit beperkt zou moeten zijn tot het bindend maken van de bepalingen van de overeenkomst; de tekst van de overeenkomst zou geen deel moeten uitmaken van het besluit, maar moet er als een bijlage worden aangehecht.[430]

Het voorlopige (summiere) antwoord op deze discussie kwam in 1996 toen de Raad een richtlijn aannam betreffende de door de Unice, CEEP en EVV gesloten

---

424 Ojeda-Aviles, p. 283: Langlois geeft aan dat de staten waartoe een beschikking zich richt (art. 249 Verdrag), dan verantwoordelijk zouden zijn voor de transnationale cao. Ojeda-Aviles meent dat hoewel bepaalde nationale wetgeving hierdoor gewijzigd zou moeten worden, de bekrachtiging door de Raad enkel refereert aan haar directe (normatieve) toepassing, en dat deze enkel van geval tot geval bereikt kan worden; Volgens het HvJ kan zo'n besluit toch derdenwerking hebben en b.v. alle werknemers betreffen die bij een cao-partij werken, maar nooit ten aanzien van alle bedrijven in de onderhandelingsunit, HvJ, zaak 9/70, Ojeda-Aviles, p. 284.

425 Ojeda-Aviles, p. 284-286.

426 EP A3-0247/93, p. 10.

427 Sciarra, 1995a, p. 78.

428 Treu, p. 180.

429 Vgl. Blanpain/Engels, p. 296. Zeijen, 1992, p. 137.

430 COM(93) 600, p. 23.

raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.[431] De richtlijn nam de raamovereenkomst als bijlage op en gelast de lidstaten om binnen maximaal 3 jaar aan de richtlijn te voldoen (dat wil dus zeggen de bijlage), dan wel te verzekeren dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd. Deze door de sociale partners op communautair niveau gesloten (raam)overeenkomst, overeenkomstig de Overeenkomst, was de eerste welke voor tenuitvoerlegging aan de Raad voorgelegd werd. Hierbij vroegen de sociale partners slechts om een besluit van de Raad en lieten daarmee de keuze voor het instrument van uitvoering over aan de Raad. Deze overwoog dat het passende instrument voor de tenuitvoerlegging een richtlijn in de zin van artikel 249 Verdrag is. Hiermee is de invloed op de nationale rechtsorde niet meer die van een transnationale cao maar die van een richtlijn.[432]

Dat de raamovereenkomst en de tenuitvoerlegging ervan gebaseerd zijn op de Overeenkomst, en bovendien de raamovereenkomst zelf aangeeft dat het EVV, de Unice en het CEEP de Commissie verzoeken de raamovereenkomst voor te leggen aan de Raad, zodat deze de minimumvoorschriften verbindend maakt voor alle lidstaten, uitgezonderd het Verenigd Koninkrijk, lijkt te suggereren dat hier een richtlijn totstandgekomen is op grond van het Verdrag van de '12', maar slechts geldt voor 11 lidstaten. Dit is nog nooit eerder voorgekomen in de geschiedenis van de EU en is juridisch een wat vreemde constructie. Hetzelfde geldt voor de richtlijn over deeltijdarbeid. Omdat de tekst van de Overeenkomst als gevolg van het Verdrag van Amsterdam nagenoeg letterlijk overgenomen wordt in de sociale paragraaf van het Verdrag, zal deze situatie in de toekomst niet meer voorkomen.

Hoewel sommige partijen betoogd hebben dat de bekrachtiging door de Raad enkel zou gelden voor de ondertekenende partijen en hun leden, lijkt mij uit het voorgaande te volgen dat deze geldt voor alle betrokken werknemers en werkgevers (die binnen de werkingssfeer van de cao en later het besluit van de Raad vallen). Hiermee zijn de werknemersbelangen gediend, maar ook die van de werkgevers. Het 'algemeen verbindend verklaren' van de transnationale cao helpt vervalsing van concurrentieverhoudingen te voorkomen. Wanneer een dergelijke cao uitgevoerd wordt door een richtlijn of verordening op grond van artikel 249 Verdrag, heeft deze volgens het gemeenschapsrecht voorrang boven nationale wetgeving[433] en moeten derhalve ook de nationale cao's en iao's eraan voldoen en eventueel aangepast worden.[434] Door uitvoering door de Raad door middel van een bindend instrument verkrijgt de transnationale cao dus in principe een sterke positie in de hiërarchie van

431 Pb L 145 van 19 juni 1996, p. 4. Dit is een raamovereenkomst omdat het probeert een kader te scheppen voor de nationale collectieve onderhandelingen op nationaal niveau, en omdat het doel en bepaalde minimale voorwaarden vastlegt, A. Lyon-Caen, 1997, p. 21.

432 A. Lyon-Caen, 1997, p. 22.

433 Guéry haalt hiervoor het Costa-Enel-arrest aan, waarin het HvJ bepaalde dat er sprake is van voorrang van gemeenschapsrecht als, door de specifieke aard, bepaald is dat het recht dat voortkomt uit het Verdrag, verordeningen en richtlijnen, niet ongedaan mag worden gemaakt door nationale teksten; p. 597.

434 Vgl. Guéry, p. 597, Blanpain/Engels, p. 295.

communautaire normen.[435] Weiss vroeg zich in dit verband nog af of sociale partners wel bevoegd zijn om gemeenschapsrecht te creëren in samenwerking met de Raad.[436] Ook deze werking veronderstelt weer een groot vertrouwen in de 'wetgevende macht' van de sociale partners.[437] Bovendien staan, als gezegd, de gemeenschapsinstellingen die in de normale communautaire wetgevende procedure een rol spelen buiten spel. Wel moet opgemerkt worden dat in artikel 137, vijfde lid, Verdrag wordt bepaald dat lidstaten maatregelen met een hogere graad van bescherming mogen handhaven of invoeren, welke met het Verdrag verenigbaar zijn.[438] Deze bepaling wordt ook vaak ingevoerd in de richtlijnen zelf.

Een andere vraag is of een op deze manier uitgevoerde transnationale cao voorrang heeft op eerdere communautaire regelgeving. In beginsel kan latere communautaire regelgeving altijd eerdere regelgeving aanvullen of afschaffen. Het lijkt mij de taak van vooraleerst de Commissie en vervolgens de Raad om te controleren of van strijd met andere communautaire regelgeving sprake is. Wanneer hiervan sprake is, voor wat betreft de transnationale cao dan wel enkele bepalingen daarvan, lijkt mij dat de Raad beoordeelt of de nieuwe regelgeving tot stand dient te komen ten koste van eerdere regelgeving, welke dan gewijzigd of afgeschaft moet worden. Valt deze beoordeling negatief uit, dan zou de uitvoering in principe geheel afgewezen moeten worden. De nationale sociale partners en de lidstaten zijn uiteraard wel verplicht bestaande gemeenschapswetgeving te respecteren. Deze vraag is met name relevant wanneer de Raad op verschillende niveaus transnationale cao's door middel van bindende regelgeving heeft uitgevoerd:[439] welke regeling heeft voorrang wanneer bijvoorbeeld door de Raad uitgevoerde transnationale bedrijfstakcao-bepalingen niet conform een eerdere zogenaamd interprofessionele communautaire regeling zijn, dan wel in het omgekeerde geval? Blanpain/Engels geven de voorkeur aan voorrang van een door de Raad uitgevoerde transnationale cao die meerdere sectoren of onderwerpen omvat (interprofessioneel) boven meer specifieke cao's (bedrijfstak- en ondernemingscao) die eveneens door de Raad uitgevoerd werden. De interprofessionele cao zal immers minimumvoorwaarden omvatten die door de andere cao's gerespecteerd moeten worden.[440] Ter completering zou hier echter nog het gunstigheidsbeginsel aan toegevoegd kunnen worden; wanneer de bepalingen uit een bedrijfstakcao gunstiger zijn voor werknemers dan die uit een interprofessionele cao, zouden deze voorrang moeten krijgen. Aan de andere kant zou ook voorrang verleend kunnen worden aan een specifiekere regeling. Het is in ieder geval duidelijk dat de rechtszekerheid gebaat is bij een expliciete keuze voor bepaalde voorrangsregels in de transnationale cao of nog beter, in communautaire wetgeving.

Wanneer een transnationale overeenkomst door de Raad door middel van bindende regelgeving is uitgevoerd, kan deze zijn besluit ook weer intrekken. Op de

---

435 Vgl. Sciarra, 1995a, p. 72, Blanpain/Engels, p. 295. Adviezen en aanbevelingen hebben uiteraard minder vergaande gevolgen.

436 Weiss, 1992b, p. 13.

437 Weiss, 1992b, p. 11.

438 Hierbij speelt het gunstigheidsbeginsel dus nog een doorslaggevende rol. Bovendien betekent dit dat sprake moet zijn van minimumbepalingen.

439 Ondernemings-, bedrijfstak- en interprofessioneel niveau.

440 Blanpain/Engels, p. 295.

vraag of de Raad ook zelf de inhoud van het besluit mag wijzigen, geven Blanpain/Engels aan dat dit afhankelijk is van de vorm van het besluit: wordt de overeenkomst er volledig in opgenomen of geeft het besluit enkel een bindende werking aan de cao? In het laatste geval zou de overeenkomst in handen van de sociale partners blijven.[441] Uitgaande van wat de Europese sociale partners in de raamovereenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid opnamen, zijn zij dezelfde mening toegedaan. Zij bepaalden immers dat de ondertekenende partijen de toepassing van de overeenkomst 5 jaar na de datum van het besluit van de Raad herzien, indien een van de partijen daarom verzoekt. Maar wat betekent dat? Daar de genoemde raamovereenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid een bijlage van de richtlijn vormen, betekent een herziening van de overeenkomst tevens een herziening van de richtlijn. Omdat hier sprake is van een richtlijn dienen de lidstaten zorg te dragen voor uitvoering van de overeenkomst (door de sociale partners). Wanneer de overeenkomst echter steeds gewijzigd mag worden zou dit rechtsonzekerheid met zich meebrengen.[442] Anderzijds zouden de sociale partners zeggenschap verliezen over de overeenkomsten die ze zelf afgesloten hebben, wanneer zij niet mogen wijzigen. Het lijkt voor de hand te liggen dat in dit geval de inhoud van de (bijlage van de) richtlijnen wel gewijzigd of ingetrokken mag worden door de sociale partners, maar dat zij daarvoor een procedure moeten volgen die vergelijkbaar is met de wijzigingen van andere richtlijnen. Zij zouden daarvoor een voorstel bij de Commissie kunnen indienen, die deze (wederom ongewijzigd) voor dient te leggen aan de Raad. Hiermee zou de erkenning van de sociale partners als partij in de besluitvormingsprocedures vergroot worden. Hierop voortbordurend kan de vraag gesteld worden of ook de Commissie en de Raad nog wijzigingen mogen voorstellen ten aanzien van de inhoud van op deze manier aangenomen communautaire wetgeving. Mede afhankelijk van de vorm waarin de uitvoering gegoten wordt, moet opgemerkt worden dat zij deze bevoegdheid wel hebben aangaande op de 'normale' wijze tot standgekomen communautaire wetgeving. Het toestaan van deze mogelijkheid in voorgenoemd kader zou echter inbreuk maken op de autonomie van de sociale partners.[443]

Op de vraag of een transnationale cao, die niet via nationale besluiten uitgevoerd wordt, verplicht door de Raad uitgevoerd moet worden, moet nee geantwoord worden. Hieraan doet het feit niet af dat het een sterkere basis voor de uitvoering van een transnationale cao zou bieden en daarmee recht doet aan de kennelijke intentie van de opstellers van het Verdrag om de sociale partners een grotere rol te geven in het communautaire besluitvormingsproces.[444] Ten eerste kan de Raad enkel overeenkomsten uitvoeren die betrekking hebben op de onderwerpen die in artikel

441 Blanpain/Engels, p. 296.

442 Zeker wanneer bepaalde lidstaten reeds voor de uitvoering van de richtlijn zorg hebben gedragen.

443 Dit is een andere vraag dan die behandeld in par. 6.10.2. over de mogelijkheid van wijziging van de inhoud van de transnationale overeenkomst vóór deze tenuitvoergelegd wordt door de Raad.

444 Transnationale cao's kunnen zelfs communautaire wetgeving overbodig maken wanneer de cao gesloten wordt doordat de sociale partners de materie in eigen hand genomen hebben, nadat de Commissie hen raadpleegde.

137 Verdrag genoemd worden. Bovendien is het ondenkbaar dat de Raad gedwongen wordt een transnationale cao uit te voeren die overeengekomen werd door minoritaire organisaties of die qua inhoud niet geschikt is voor algemene toepassing. Gebleken is immers dat een door de Raad uitgevoerde cao onderdeel vormt van het gemeenschapsrecht wanneer een bindend instrument gehanteerd wordt.

6.12. TUSSENCONCLUSIE

Jacobs signaleerde al dat een transnationale cao niet op gelijke wijze gehanteerd en benaderd kan worden wanneer niet voorzien is in een transnationale wettelijke voorziening.[445] Met de Overeenkomst is een poging gedaan hierin in zekere mate te voorzien. Uit het bovenstaande blijkt echter dat ten aanzien van de sociale ontwikkelingen veel (juridische) details onbesproken blijven. A. Lyon-Caen gaf aan dat de Gemeenschap een samenraapsel van procedures en mechanismen dreigt te worden omdat er geen samenhangend concept voor het sociaal beleid geformuleerd is. Doordat vele juridische details nog niet ingevuld zijn, zal bovendien volgens hem alles afhangen van de keuzes die de actoren zullen maken, van de steun die ze zullen krijgen en van het respect dat ze zullen hebben voor de nationale arbeidsverhoudingen en actoren.[446] De vele vragen die reeds opgeworpen werden ten aanzien van de Overeenkomst, zijn bij herziening van de sociale paragraaf door het Verdrag van Amsterdam niet beantwoord. In bovenstaande is geprobeerd alternatieven en te prefereren oplossingen aan te geven.

Uiteindelijk lijkt mij van belang dat transnationale cao's niet alleen gezien worden als een aanvulling op of vervanging van nationale systemen; men moet bekijken hoe deze twee niveaus met elkaar verenigd kunnen worden,[447] waarbij de positie van de werknemer steeds voorop zou moeten blijven staan.

Wanneer richtlijnen of transnationale cao's uitgevoerd worden door de sociale partners, zijn enkele lacunes en verschil in uitvoering onvermijdelijk, zo is gebleken. Deze prijs wordt echter betaald voor het bewaren van de autonomie van de sociale partners, het bereiken van een bepaald communautair sociaal minimum en een bepaalde mate van flexibiliteit.

Kortom, de door de nationale sociale partners uitgevoerde transnationale cao heeft enkel interne werking. Wanneer deze uitgevoerd wordt door de Raad door een bindend instrument, krijgt deze ook werking ten aanzien van derden.[448] Hoewel de Commissie aangegeven heeft een zekere beoordeling uit te voeren over de contracterende sociale partners, wanneer deze een overeenkomst voorleggen aan de Raad voor tenuitvoerlegging, hebben, als gezegd, de aangelegde criteria en de

445 Jacobs, 1986, p. 417.
446 A. Lyon-Caen, 1992, p. 25-26.
447 Vgl. Ministère du Travail, p. 8.
448 Opgemerkt moet worden dat tenuitvoerlegging door de Raad niet in alle gevallen mogelijk is. Onderwerpen die niet onder art. 137 Verdrag vallen, kunnen niet door de Raad uitgevoerd worden maar enkel door de nationale sociale partners en de lidstaten. Bovendien zal de tenuitvoerlegging, als gezegd, bedrijfstak- en interprofessionele overeenkomsten betreffen, niet de ondernemingscao's.

beoordeling geen juridische grondslag. Men kan zich zeker in het geval de sociale partners op eigen initiatief tot een overeenkomst kwamen, afvragen of de Commissie bevoegd is de representativiteit of het mandaat te beoordelen.[449] Het ontbreken van de juridische grondslag betekent dat sociale partners, zelfs wanneer zij geen representatieve meerderheid vormen, tot een overeenkomst kunnen komen die rechtstreekse werking kan krijgen en voor alle bedoelde werknemers gaat gelden en bovendien communautaire sociale wetgeving overbodig kan maken.[450] Men zou deze wijze van uitvoering kunnen vergelijken met de algemeenverbindendverklaring die in de verschillende lidstaten bestaat. Maar zoals uit hoofdstuk 2 blijkt, worden over het algemeen aan de inhoud van deze op nationaal niveau algemeen verbindend te verklaren cao wel enkele strenge eisen gesteld. Bovendien geldt de algemeenverbindendverklaring voor bepaalde tijd en de uitvoering door de Raad in beginsel voor onbepaalde tijd. Ook moet een algemeen verbindend te verklaren nationale cao voor een bepaald deel van de bijvoorbeeld in de bedrijfstak werkzame personen gelden, terwijl het representativiteitsvereiste op communautair niveau niet nader ingevuld wordt. Daarnaast lijken ook andere kwesties die op nationaal niveau van belang zijn, geen rol meer te spelen, zoals bijvoorbeeld nawerking en gebondenheid.

De Raad heeft de keuze of hij de transnationale cao al dan niet van toepassing wil verklaren op alle in de cao bedoelde werknemers of dat hij dit weigert. Als gezegd, kleeft naar mijn mening als bezwaar aan de eerste mogelijkheid dat de normale democratische procedure niet gevolgd wordt. De Commissie heeft zich dan wel voorgenomen om het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité ook te raadplegen voor zij een voorstel bij de Raad indient, maar opgemerkt moet worden dat uit bovenstaande geconcludeerd kan worden dat noch de Raad, noch de Commissie de inhoud van de transnationale cao kunnen veranderen. Dit heeft als consequentie dat het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité ook slechts kunnen adviseren over al dan niet indienen van het voorstel, maar niet over de inhoud, wat de democratische link wel erg dun maakt.

Vooralsnog zullen de sociale partners, gezien de vele vragen die nog onbeantwoord blijven en in de praktijk ontwikkeld moeten worden en de verscheidenheid tussen de verschillende nationale stelsels, zeker in de beginfase van de ontwikkeling van deze transnationale cao's,[451] er naar neigen om onderwerpen die onder artikel 137 Verdrag vallen ter uitvoering voor te leggen aan de Raad. In een later stadium, wanneer de processen zich wat meer uitgekristalliseerd hebben tussen communautair en nationaal niveau, zullen de sociale partners de uitvoering zelf weer meer ter hand nemen. Hierbij speelt ook een rol dat in de besproken landen wel een normatieve werking bestaat van cao's, maar bijvoorbeeld niet in landen als het Verenigd Koninkrijk en Ierland, waardoor de binding van transnationale cao's problematisch kan zijn.[452] Ook de Europese sociale partners volgen tot nog toe deze weg.

---

449 COM(93) 600, p. 23.

450 Anders: Ojeda-Aviles, p. 284-285.

451 Dan hebben de sociale partners ook meer tijd om interne normen op te stellen, Sciarra, 1995a, p. 72.

452 Ojeda-Aviles, p. 281. Vgl. Jacobs, 1986, die deze landen ook in zijn onderzoek betrokken heeft.

Hoewel uitvoering door de Raad gezien wordt als een soort algemeenverbindendverklaring, lijkt artikel 137, zesde lid, Verdrag te impliceren dat de Raad de in de nationale cao's belangrijkste bepalingen (de lonen) niet verbindend kan verklaren. Hierover is discussie mogelijk, want het wordt niet expliciet uitgesloten in artikel 139 Verdrag. Desondanks lijkt de tekst van artikel 139 Verdrag te impliceren dat de Raad cao's die deze onderwerpen betreffen, niet mag uitvoeren. Om niet alle garanties bij voorbaat uit te sluiten en een cao met beloningselementen tot een reële mogelijkheid te laten behoren, zou echter de in Duitsland en Frankrijk gebruikelijke praktijk overgenomen kunnen worden, om voor loon- en arbeidsvoorwaarden aparte cao's af te sluiten. Hierdoor zouden beide uitvoeringswijzen elkaar kunnen aanvullen. Het is echter de vraag of zo'n looncao in het verschiet ligt in de naaste toekomst. Vooralsnog kan aangenomen worden dat vele nationale werknemerspartijen geen (wegens gevaar van een bijstelling van de lonen naar beneden in bijvoorbeeld Nederland, als gevolg van de lagere lonen in de Zuid-Europese landen) en de werkgeverspartijen wel (om dezelfde reden) voorstander zijn van de regulering van lonen op communautair niveau.

6.13. HANDHAVING EN HET OP DE CAO TOEPASSELIJKE RECHT

Doordat er op communautair niveau (nog) geen sprake is van een collectief arbeidsrecht en niet direct is voorzien in de afdwingbaarheid van transnationale cao's, is onduidelijk welk recht in welke gevallen van toepassing is.

6.13.1. Het toepasselijke arbeidsrecht

De eerste vraag die gesteld moet worden is dan ook die naar het op de onder de transnationale cao vallende arbeidsverhoudingen toepasselijke recht. Dit is afhankelijk van de wijze van uitvoering van de cao. Wordt deze door de nationale sociale partners uitgevoerd, dan is het in die lidstaat van toepassing zijnde recht van toepassing en kan de nationale rechter uit de lidstaat zich over eventuele vragen buigen. Wordt de cao uitgevoerd door een richtlijn, dan moet deze vervolgens ook weer geïmplementeerd worden in de nationale stelsels. In beide gevallen zullen 15 verschillende rechtsstelsels van toepassing zijn op de overeenkomst. Ditzelfde geldt wanneer de Raad gebruik maakt van een beschikking. Hanteert de Raad een verordening voor de uitvoering, dan zal de overeenkomst uniform in de Gemeenschap uitgelegd worden.

Ojeda-Aviles vraagt zich af of op een transnationale cao, uitgevoerd door nationale sociale partners, daarnaast ook nog het rechtsstelsel van toepassing is van de plaats waar de overeenkomst gesloten werd.[453] Omdat de transnationale cao pas gelding krijgt wanneer deze uitgevoerd is, lijkt dit een overbodige vraag. Wel kan deze vraag eventueel opkomen in het kader van de rechten en plichten die de

453 Ojeda-Aviles, p. 282.

nationale en Europese sociale partners onderling kunnen doen gelden.[454] Ook kunnen andere rechtsstelsels een bepaalde invloed hebben op de onder de uitgevoerde transnationale cao vallende werkgevers en werknemers. In de hier besproken internationaal opererende en arbeidsintensieve bedrijfstak wordt immers getracht het gebrek aan communautaire sociale regelgeving te gebruiken om financieel voordeel te behalen.[455] Zo kan een werkgever zich in een geliberaliseerde vervoermarkt vestigen in een lidstaat waar bijvoorbeeld goedkope arbeidsvoorwaarden gelden, en zijn vervoer (blijven) verrichten in een duurdere lidstaat.

In dit kader moet gewag gemaakt worden van de regels van het EVO-Verdrag.[456] Hierin wordt bepaald dat partijen (i.c. in de transnationale cao) een keuze kunnen maken voor een bepaald rechtsstelsel van één van de lidstaten.[457] Voor het geval er geen keuze gemaakt wordt, zijn er drie verwijzingsregels die toegepast kunnen worden ten aanzien van de iao.[458] In beginsel is het recht van de plaats waar de door de cao geregelde arbeid gewoonlijk wordt verricht, van toepassing.[459] In het geval van internationaal goederenwegvervoer en cabotagevervoer kan het duiden van een plaats waar gewoonlijk arbeid verricht wordt, problemen opleveren.[460] In dat geval is het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen van toepassing. Dit kan leiden tot het hiervoor genoemde vestigen in een lidstaat met lagere, en dus goedkopere, sociale voorwaarden.[461] Wanneer echter uit het geheel van de omstandigheden blijkt, dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land dan uit het voorgaande zou voortvloeien, dan is het recht van dat land van toepassing.[462] Hiermee kan de rechter een 'papieren' vestiging in een goedkopere lidstaat doorzien.[463] Voor het geval wel een uitdrukkelijke rechtskeuze is gemaakt, is dat rechtsstelsel ook van toepassing op de arbeidsverhoudingen die onder de (uitgevoerde transnationale) cao vallen.[464] Hiermee kunnen dus bovengenoemde verwijzingsregels ontweken worden. Dit kan echter niet betekenen dat de werknemer de bescherming verliest, welke hij

454 Zie par. 6.13.2.
455 Zie hoofdstuk 1.
456 Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, van 19 juni 1980.
457 Art. 3, eerste lid, EVO-Verdrag; de rechtskeuze moet uitdrukkelijk gedaan zijn of voldoende duidelijk blijken uit de bepalingen van de overeenkomst of de omstandigheden van het geval.
458 Art. 6, tweede lid, EVO-Verdrag.
459 Zelfs wanneer de werknemer tijdelijk in een ander land te werk is gesteld.
460 Tenzij steeds met dezelfde chauffeurs naar of in dezelfde lidstaat vervoer wordt verricht, op grond van art. 6, tweede lid, sub a en eventueel de laatste volzin, EVO-Verdrag, Jacobs/Van Herk, 1995, p. 167.
461 Transport en Logistiek, nr. 4, 25 januari 1996, p. 22: Nederlandse bedrijven namen in 1995 17% meer bedrijven in het buitenland over dan in 1994.
462 Hierbij moet gekeken worden naar de omstandigheden van het geval. Zie Polak, p. 86-87.
463 Jacobs/Van Herk, 1995, p. 164: waarbij een bedrijf wel zijn hoofdzetel verplaats naar een andere lidstaat, maar in werkelijkheid de zaken blijft runnen vanuit de oorspronkelijke lidstaat.
464 Art. 3, eerste lid, EVO-Verdrag.

geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat op hem van toepassing zou zijn als de hierboven genoemde verwijzingsregels waren toegepast voor de gevallen waarin geen rechtskeuze was gemaakt.[465] Wat precies onder deze dwingende bepalingen verstaan moet worden, is niet geheel duidelijk. In casu is het van belang te weten of cao-bepalingen ook gerekend kunnen worden tot dwingende bepalingen van een nationaal rechtsstelsel.[466] Over het algemeen bindt een 'gewone' cao slechts werkgevers die de cao ondertekend hebben dan wel lid zijn van een cao-partij. Het is niet waarschijnlijk dat een rechter concludeert dat een 'gewone' cao dwingende bepalingen bevat voor een arbeidsovereenkomst met een werkgever die geen lid is van een cao-partij noch zich uit eigen beweging aan die cao gebonden heeft.[467] Een algemeen verbindend verklaarde cao geldt echter dwingend voor alle werkgevers die binnen haar werkingssfeer vallen. Men zou dan ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen kunnen beschouwen als dwingende bepalingen in de zin van het EVO-Verdrag.[468] Deze moeten dan ook worden nageleefd in arbeidsverhoudingen die in Nederland worden verricht, ook al is daarop een buitenlands arbeidsrecht van toepassing verklaard.[469] Hierbij moet echter opgemerkt worden dat een algemeen verbindend verklaarde cao geen dwingende werking kan hebben buiten de territoriale landsgrenzen. Ook hebben in het vervoer de Nederlandse cao-partijen zelf de werkingssfeer van de cao al beperkt tot arbeid in Nederland en/of voor in Nederland gevestigde ondernemers.[470] Verder kan de rechter gevolg toekennen aan de toepasselijke (bijzondere) dwingende bepalingen van het recht van een ander land waarmee het geval nauw verbonden is, ongeacht het recht dat de overeenkomst beheerst.[471] Ten slotte laat het Verdrag de toepassing onverlet van bepalingen van het recht van het land van de rechter, die ongeacht het op de

465 Art. 6, eerste lid, EVO-Verdrag, Jacobs/Van Herk, 1995, p. 162.

466 De Nederlandse regering (Kamerstukken 21 240, p. 30; Kamerstukken 21 059, nr. 3, p. 15) en de SvA (Adviesnummer 1/91) geven als voorbeelden van dwingende Nederlandse wetsbepalingen de Wet Minimumloon, de ontslagrechtbepalingen BBA, de ontslagrechtbepalingen en overige dwingende bepalingen uit het BW, de Arbeidswet en de Arbeidsomstandighedenwet. Ook de Europese Commissie heeft getracht duidelijkheid te scheppen over regels van nationaal dwingend recht die in acht genomen moeten worden bij arbeidsovereenkomsten (detacheringsvoorstellen). Formeel is het echter aan de jurisprudentie (nationale rechter en het HvJ), om aan het begrip inhoud te geven; Jacobs/Van Herk, 1995, p. 162-163. Zie ook het eerste Protocol bij het Verdrag betreffende de uitleg door het HvJ van het Verdrag.

467 Eventueel zou de rechter de cao indirect van toepassing kunnen verklaren wanneer het een papieren constructie betreft in een lidstaat met een 'goedkoop' sociaal regime. In 1986 leek het Jacobs niet onwaarschijnlijk dat 'menig rechter geneigd zal zijn om essentiële stukken van het cao-recht als zodanig aan te merken', p. 418. Frankrijk: A. Lyon-Caen, 1997, p. 8.

468 Dit is ook de opvatting van Giuliano en Lagarde, van de Nederlandse regering en de SvA (Nota Sociale Dimensie, p. 12 en advies SvA, p. 12); idem Rl 96/71/EG; idem HvJ, zaak 113/89.

469 Vgl. Kantongerecht Den Haag 4 maart 1986; instemmend Van Hoek, SMA 1990, p. 22.

470 Jacobs/Van Herk, 1995, p. 163-164.

471 Indien en voorzover deze bepalingen volgens het recht van dat land toepasselijk zijn, art. 7, eerste lid, EVO-Verdrag.

overeenkomst toepasselijke recht, het geval dwingend beheersen.[472] Ten aanzien van het vervoer moet hier ten slotte de vraag gesteld worden of het logisch en zinvol is om op een internationale rit per nationaal traject een verschillend regime van arbeidsvoorwaarden van toepassing te verklaren, hoe dwingend van aard deze bepalingen dan ook zijn.[473]

Ten slotte bestaat de mogelijkheid dat in de (verre) toekomst een Europees collectief arbeidsrecht ontworpen wordt dat boven de nationale regelgevingen gaat.[474] Dit is echter toekomstmuziek. Bovendien staat het cao-recht niet alleen. In samenhang zou dan ook bijvoorbeeld een Europees stakingsrecht ontwikkeld moeten worden.[475]

6.13.2. Handhaving

Verder komt de vraag op welk recht van toepassing zou moeten zijn bij conflicten en welke beroepsinstantie hierover zou moeten oordelen. De herziene sociale paragraaf geeft geen (expliciete) antwoorden. Ook hierbij is weer het onderscheid tussen de twee wijzen van uitvoering van belang. Voordat de transnationale cao uitgevoerd is, heeft deze immers in beginsel geen werking. Ten aanzien van conflicten aangaande op nationaal niveau uitgevoerde transnationale overeenkomsten, is het HvJ in beginsel niet direct bevoegd, terwijl zij dat wel is aangaande door de Raad uitgevoerde overeenkomsten.[476] In het eerste geval zullen in beginsel de nationale rechters bevoegd zijn en in sommige gevallen eventueel door de sociale partners overeengekomen bemiddelingscomités.[477]

De conflicten en vragen die ten aanzien van transnationale cao's kunnen opkomen, kunnen onder andere betrekking hebben op de hierna beschreven gevallen. Voorzover deze reeds behandeld werden in het bovenstaande, wordt slechts een samenvatting en een verwijzing opgenomen.

6.13.2.1. De (uitgevoerde) cao is in strijd met communautaire wetgeving

472 Art. 7, tweede lid, EVO-Verdrag. Polak geeft aan dat het verschil met art. 6, eerste lid, is dat het daar gaat om voorschriften die geen 'ingebakken' scope rule hebben (zoals in art. 7: 'indien en voor zover deze bepalingen volgens het recht toepasselijk zijn' en 'ongeacht het recht dat de overeenkomst beheerst') en slechts toepasselijk zijn in internationaal opzicht, als zij afkomstig zijn uit het objectief toepasselijke recht; deze voorschriften kunnen door rechtskeuze ingewisseld worden voor een ander voor de werknemer gunstiger recht, p. 100.

473 Jacobs/Van Herk, 1995, p. 165: dit zou een erg onpraktische en moeilijk te controleren situatie ten gevolge hebben. Het is vanzelfsprekender om de gehele rit te laten beheersen door één recht.

474 B.v. naar analogie van de zgn. dertiende-land-optie van Pieters ten aanzien van de sociale zekerheid, Davies, p. 347.

475 Vgl. Jacobs, 1986.

476 Blanpain/Engels, p. 294-295.

477 Blanpain/Engels, p. 294.

Ten eerste kan het HvJ op grond van artikel 234 Verdrag een uitspraak doen over de uitleg van de sociale paragraaf van het Verdrag en daarmee de wijze van uitvoering van een transnationale cao door de Raad. Concreet gezegd, kan het HvJ daarmee beoordelen of de Raad het juiste instrument voor tenuitvoerlegging van een transnationale cao heeft gekozen. Wanneer de transnationale cao, uitgevoerd door de Raad, gezien wordt als een nieuwe wijze van communautaire wetgeving, dan kan bij strijd van de (uitgevoerde) cao met communautaire wetgeving, aangeklopt worden bij het HvJ (bijvoorbeeld op grond van art. 230 Verdrag). Deze situatie kan voorkomen wanneer de Raad overeenkomsten op verschillende niveaus uitvoert. Een beroep zou dan kunnen worden ingesteld door de lidstaten, de Raad of Commissie.[478] Wanneer een lidstaat dan wel de sociale partners het besluit van de Raad onjuist uitleggen,[479] kan een individu zich eerst tot de nationale rechter en kan deze zich vervolgens eventueel tot het HvJ wenden. Als een lidstaat of de Commissie een klacht indient bij het HvJ over een andere lidstaat, kan deze tot het betalen van een forfaitaire som of dwangsom veroordeeld worden wanneer zij een arrest van het HvJ niet nakomen.[480] Verder kan de Raad de lidstaten aanklagen bij het HvJ wanneer zij hun verplichtingen (tot uitvoering van de communautaire wetgeving) niet nagekomen zijn.

Wanneer de transnationale cao uitgevoerd wordt op nationaal niveau, en deze uitvoering in strijd is met communautaire wetgeving, kan een individu, wanneer de cao doorwerkt op zijn eigen iao, aankloppen bij de nationale rechter.

Wanneer de inhoud van de transnationale overeenkomst in strijd is met communautaire wetgeving zal deze niet door de Raad uitgevoerd worden. Wanneer een dergelijke cao wel uitgevoerd wordt door de nationale sociale partners, kan wederom bij de nationale rechter aangeklopt worden, die zich vervolgens weer tot het HvJ kan wenden.

Uit de tussenkomst van het HvJ kan geconcludeerd worden dat deze een tussen sociale partners gesloten overeenkomst kan interpreteren.[481]

6.13.2.2. De (uitgevoerde) cao is in strijd met nationale regelgeving

Wanneer een transnationale cao uitgevoerd wordt volgens de procedures en gebruiken van sociale partners en lidstaten, is het van diezelfde procedures en gebruiken en tevens van de afspraken tussen de sociale partners afhankelijk of de nationale cao die een transnationale cao uitvoert, voorrang zal krijgen op een reeds bestaande nationale cao. De individuele werknemers en werkgevers kunnen immers geen directe werking van de transnationale cao eisen.[482] Hiervoor heb ik reeds gepleit voor voorrang van de transnationale cao.[483] Het is in beginsel de nationale rechter die zich moet uitspreken over conflicten in dit kader. Wanneer de transnationale cao uitgevoerd

---

478 Geers/Heerma van Voss, p. 38-39.
479 Vgl. par. 6.2.1.
480 Art. 228 Verdrag.
481 Vgl. Weiss, 1992b, p. 12.
482 Vgl. Watson, 1993, p. 507; Sciarra, 1995b, p. 329; Guéry, p. 589. Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 868.
483 Zie par. 6.11.1.

wordt door nationale wetgeving of door de Raad, heeft deze in beginsel voorrang op nationale cao's.[484] Hiervan kunnen gunstiger bepalingen uitgezonderd worden.

Omdat ik ervan uitga dat een transnationale cao die ten uitvoer gelegd wordt door bindende regelgeving van de Raad, omgezet wordt in communautair recht, kan in geval van strijd van de uitgevoerde transnationale cao met nationale wetgeving en cao's, aangeklopt worden bij de nationale rechter en (vervolgens eventueel) bij het HvJ.[485] Verder kunnen maatregelen die worden genomen op nationaal niveau (ter uitvoering van een transnationale cao) en die in strijd zijn met verdragsbepalingen, (via de nationale rechter) aan het HvJ voorgelegd worden in een prejudiciële procedure. Het kan dan immers gaan om uitleg van het Verdrag.[486]

6.13.2.3. De cao wordt niet uitgevoerd

Als gezegd, lijkt uit de bewoordingen van artikel 140 Verdrag geconcludeerd te kunnen worden dat een transnationale cao verplicht uitgevoerd moet worden.[487] Uit het voorgaande is gebleken, dat de Raad uitvoering van een transnationale cao kan weigeren.[488] De vraag is of in dat geval de transnationale cao verplicht op nationaal niveau uitgevoerd moet worden. Dit is niet reëel in gevallen waarin de Raad bijvoorbeeld aangeeft de cao niet uit te voeren omdat de bepalingen in strijd zijn met communautaire regelgeving. In dit kader kan men zich afvragen of iemand uiteindelijk verantwoordelijk gesteld kan worden voor niet-uitvoering van een transnationale cao; de Raad,[489] de lidstaten, de Europese of de nationale sociale partners? De Europese en nationale sociale partners lijken de dupe te zijn wanneer een transnationale cao niet uitgevoerd wordt. Juist zij zijn degenen waarvoor nauwelijks een bestaande beroepsgang open staat. Wanneer een lidstaat dan wel de sociale partners een (bindend) besluit van de Raad niet binnen de in het besluit vastgestelde termijn uitvoeren,[490] kan een individu de lidstaat aansprakelijk stellen en eventueel schadevergoeding vorderen.[491] Hiertoe moet het individu zich eerst tot de nationale rechter en vervolgens eventueel tot het HvJ wenden. Als een lidstaat of de Commissie een klacht indient bij het HvJ over een andere lidstaat, kan deze tot het betalen van een forfaitaire som of dwangsom veroordeeld worden wanneer zij een arrest van het HvJ niet nakomen.[492]

---

484 Hierover zijn ook andere meningen te verdedigen, zie b.v. Fase, zie par. 6.11.1.

485 Vgl. Guéry, p. 590 en 597. Blanpain/Engels, p. 295. Van toepassing in dit geval: Verklaring betreffende de tenuitvoerlegging van het gemeenschapsrecht, p. 115, VEU. Sciarra, 1995a, p. 78.

486 Betten, 1993, p. 744.

487 Zie par. 6.10.1.

488 Dus ook als uitvoering op nationaal niveau niet lukt. Zie par. 6.11.2.

489 Wanneer uitvoering door de Raad wel gezien zou worden als een verplichting, kunnen de lidstaten, de overige gemeenschapsinstellingen en eventueel iedere natuurlijke of rechtspersoon op grond van art. 232 Verdrag een beroep instellen bij het HvJ, op grond van het feit dat de Raad nalaat een besluit te nemen.

490 Vgl. par. 6.2.1.

491 Vgl. o.a. HvJ, zaken C-6/90 en C-9/90.

492 Art. 228 Verdrag.

Wordt een verplichting tot uitvoering verondersteld, dan kunnen in het geval van uitvoering op nationaal niveau waarbij een verantwoordelijkheid van de lidstaat aangenomen wordt, in een beperkt aantal gevallen eventueel de artikelen 226 of 227 Verdrag ingeroepen worden door lidstaten of de Commissie wegens schending van verdragsverplichtingen. Wanneer de uitvoering van transnationale cao's volgens procedures en gebruiken van sociale partners en lidstaten (in bepaalde gevallen) niet als een verplichting wordt gezien, zijn met name de tussen de Europese en nationale sociale partners gemaakte afspraken en afgegeven mandaten van belang. Dit geldt dan ook voor de vraag of de Europese organisatie zijn leden kan dwingen om op nationaal niveau tot onderhandelingen over de uitvoering van de transnationale cao over te gaan[493] en bij welke instantie in beroep gegaan kan worden. Verder is het de vraag of individuele werknemers nationale werkgevers- of werknemersbonden kunnen aanklagen, die geen onderhandelingen starten over in een transnationale cao neergelegde onderwerpen. Dit hangt af van de mandaten en onderling gemaakte afspraken. Blanpain/Engels geven aan dat dan ook de nationale wetgeving[494] en de rechten van derden met betrekking tot contractuele of andere verplichtingen hier van belang zijn.[495]

De vrees voor niet uitvoering van een transnationale cao op nationaal niveau lijkt eerder theoretisch te zijn; de sociale partners hebben immers niet voor niets een mandaat afgegeven en een overeenkomst ondertekend. Of het gaat om een juiste uitvoering is een ander verhaal. Of de Europese en nationale sociale partners elkaar onderling aan kunnen spreken (eventueel met behulp van de rechter) is afhankelijk van de afgegeven mandaten en afspraken.

6.13.2.4. De cao wordt onjuist uitgevoerd door de nationale sociale partners, de lidstaten dan wel de Raad

Wanneer de transnationale cao niet op de juiste wijze door de Raad uitgevoerd wordt, kan deze daar op grond van de bovenbesproken artikelen op aangesproken worden door het HvJ. Maar in het Verdrag is geen specifieke mogelijkheid voorzien waarbij de Europese sociale partners de Raad kunnen aanspreken.[496] Dat lijkt vreemd, omdat de Europese sociale partners degenen zijn die de overeenkomst gesloten hebben. Wel zouden de nationale sociale partners (als individuen) beroep kunnen instellen op grond van de artikelen 230 en 234 Verdrag.

Onjuiste toepassing van de transnationale cao door de nationale sociale partners[497] is een probleem dat, gezien de 15 verschillende rechtsstelsels, vaker

---

493 Vgl. Blanpain/Engels, p. 293.

494 De regels van het reeds genoemde internationaal privaatrecht zullen hierbij een rol kunnen spelen. In de besproken landen wordt enkel in Frankrijk een zekere onderhandelingsplicht aangenomen, terwijl deze niet eens verplicht tot het sluiten van een overeenkomst. Vgl. Blanpain/Engels, p. 293; zie Jacobs, 1986, p. 416. Zie hoofdstuk 2 en par. 6.13.1.

495 Blanpain/Engels, p. 293.

496 Ook niet wanneer de overeenkomst niet enkel als bijlage aan een bindende regelgeving gehecht wordt, maar er b.v. op een onjuiste wijze in geïncorporeerd wordt.

497 Dat wil zeggen niet overeenkomstig de tekst van de transnationale overeenkomst.

voor zal komen. De vraag is of de Europese sociale partners hier iets aan kunnen doen. Als gezegd, is dit onder andere afhankelijk van de onderling gemaakte afspraken en de nationale wetgeving. De individuele werkgevers en werknemers kunnen eventueel wel bij de nationale rechter aankloppen op grond van de (inhoud van de) nationale cao. De nationale sociale partners kunnen andere nationale sociale partners aanklagen bij de nationale rechter wanneer zij hun contractuele verplichtingen niet nagekomen zijn.

6.13.2.5. De Europese sociale partners hebben van hun leden een mandaat gekregen, maar onderhandelen niet over dan wel sluiten geen cao

Of hiertegen iets te ondernemen is, is wederom afhankelijk van gemaakte afspraken tussen de nationale en Europese sociale partners. Er is echter geen sprake van een onderhandelingsplicht. De Europese sociale partners kunnen niet gezien worden als een gemeenschapsinstelling, op grond van nalatigheid waarvan aangeklopt kan worden bij het HvJ. Mochten onderhandelingen mislukken, dan kunnen de nationale partijen proberen langs andere weg communautaire wetgeving tot stand te brengen (bijvoorbeeld via lobbyen bij nationale autoriteiten).

6.13.2.6. De sociale partners worden niet betrokken bij de raadpleging door de Commissie

Als gezegd, hebben niet tot de raadpleging toegelaten Europese sociale partners reeds verzoeken ingediend bij de Commissie en hun beklag gedaan bij het HvJ.

Naast de nationale rechter en het HvJ kunnen de partijen bij een transnationale cao ook een eigen conflictoplossend- of interpreterend orgaan in het leven roepen. Jacobs liet zijn voorkeur (boven (een gerecht bij) het HvJ) uitgaan naar een door de Europese sociale partners zelf ingestelde procesgang en een 'Europees arbeidshof'.[498] Guéry stelt voor om bij elke transnationale cao een comité, bestaande uit enkel de ondertekenende partijen, in te stellen.[499] Dit laatste doet recht aan de autonomie van de sociale partners en bovendien kan niemand beter dan de ondertekenende partijen zelf, uitleggen wat de bedoeling is van een cao. Wanneer deze commissie er niet uit kan komen of er beroep ingesteld zou moeten worden, zal aangeklopt kunnen worden bij een rechterlijke instantie. Volgens Sciarra moet het collectief onderhandelen als een fundamenteel recht gezien worden en moet het HvJ over deze rechten waken en oordelen.[500] Voorgaande mogelijkheid om een eigen beroepsinstantie in te stellen is in bepaalde gevallen onmisbaar wanneer de Europese organisatie geen proces in kan leiden of zijn leden kan vertegenwoordigen in

498 Jacobs, 1986, p. 405; hij noemde deze in het verband van een procesgang aangaande stakingen die een cao betreffen die in meerdere lidstaten geldt.

499 Guéry, p. 597.

500 Sciarra, 1995a, p. 78. Zij buigt zich over de vraag wat de positie van het HvJ is ten aanzien van 'non-binding-sources', p. 76: het HvJ zou in dat geval een vergelijkende evaluatie moeten opzetten van hun juridische afdwingbaarheid en besluiten over de representativiteit van de collectieve organisaties.

collectieve onderhandelingen.[501] Ook kunnen de sociale partners afspreken dat de nationale rechter in iedere lidstaat een uitspraak moet doen over eventuele conflicten. In ieder geval is een hogere (beroeps)instantie noodzakelijk omdat het door de partijen ingestelde orgaan of comité ook weer verschil van mening kan krijgen,[502] dan wel de nationale rechter er niet uitkomt en van mening is dat er Europese belangen spelen. Dit beroepsorgaan zou het HvJ of een speciale kamer bij het HvJ kunnen zijn.[503] Wanneer een eigen arbitrage-orgaan ingesteld wordt, zou (uiteindelijk) ook bij dit orgaan aangeklopt moeten worden in geval van conflicten en vragen.

6.14. WERKINGSSFEER

Op nationaal niveau maken de sociale partners in principe zelf uit op welke groepen werknemers de overeenkomst van toepassing is. De personele werkingssfeer van een transnationale cao die uitgevoerd wordt door de Raad door middel van bindende regelgeving is hetzelfde als voor communautaire regelgeving, dat wil zeggen in principe alle Europese werknemers en werkgevers (die binnen de werkingssfeer van de bedoelde regeling vallen). Wanneer de transnationale overeenkomst wordt uitgevoerd door de sociale partners, is de personele werkingssfeer afhankelijk van wat de Europese sociale partners hebben afgesproken in de overeenkomst. In principe zijn de transnationale cao's enkel van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers die aangesloten zijn bij leden van de ondertekenende partijen, dan wel organisaties die daar tijdens de looptijd van de cao lid van worden[504] en binnen de territoriale werkingssfeer van de overeenkomst vallen.[505]

Net als in nationale cao's kunnen de partijen ook in transnationale cao's de territoriale werkingssfeer bepalen. Wanneer een transnationale cao ten uitvoer gelegd wordt door de sociale partners hoeft de territoriale werkingssfeer niet beperkt te zijn tot de lidstaten. Als gezegd, heeft de IRU bijvoorbeeld ook leden buiten de lidstaten en zou de afgesloten overeenkomst ook voor hen kunnen gelden.[506] Ook kunnen overeenkomsten tussen enkele lidstaten dan wel regio's gesloten worden.

6.15. FORMELE VEREISTEN

501 Caire, p. 54. Voor de interprofessionele partijen is in de statuten inmiddels een oplossing opgenomen. Dit geldt echter niet altijd voor partijen die ook toe willen treden tot de sociale dialoog.

502 Guéry, p. 597.

503 Guéry, p. 597. Jacobs, 1986, stelde drie mogelijkheden voor bij de keuze voor een Europese instantie die uitspraken zou moeten doen op de gestelde vragen: de genoemde eigen procesgang met het door de sociale partners ingestelde Europees Arbeidsgerecht en het HvJ of een afzonderlijk (gespecialiseerd) gerecht bij het HvJ dat in eerste aanleg kennis neemt van de vragen. Hij noemt hierbij geen beroepsinstantie.

504 Vgl. par. 2.6.1. en 3.4.

505 Blanpain/Engels, p. 295.

506 Blanpain/Engels, p. 292. Watson, 1993.

Net als in Nederland, Duitsland en Frankrijk het geval is, lijkt het logisch dat ook transnationale cao's schriftelijk overeengekomen moeten worden. Het is evident dat de overeenkomsten gepubliceerd moeten worden. Hiervoor komt het Publicatieblad in aanmerking. Het is aanbevelingswaardig om ook een register aan te leggen, bij het HvJ bijvoorbeeld, waarin alle relevante gegevens opgenomen worden. Daarbij zouden de tekst van de cao, de betrokken partijen, regels met betrekking tot toetreding, duur, verlenging en opzegging, opzegtermijnen en de gevolgen van opzegging vastgelegd moeten worden. Wanneer er sprake is van een door de Raad uitgevoerde cao is hiervan steeds sprake. De publicatieplicht en schriftelijke vorm moet opgelegd worden aan de ondertekenende partijen. Ten slotte moet de transnationale cao met name ook bekendgemaakt worden bij de betrokken werknemers en werkgevers (de leden van de ondertekenende organisaties), bijvoorbeeld door middel van ophanging van de transnationale cao in de betrokken bedrijven.[507] Uiteraard moet dit gebeuren in de taal van de lidstaten waarin de cao van toepassing is.[508]

Wanneer bepaalde zaken, als duur van de cao, niet in de overeenkomst geregeld worden, dient in beginsel bij uitvoering op nationaal niveau de nationale regelgeving gevolgd te worden. Maar met name over de gevolgen van opzegging bestaan nogal wat verschillen tussen Nederland, Frankrijk en Duitsland.[509]

6.16. ALGEMEENVERBINDENDVERKLARING

Jacobs merkte op dat de algemeenverbindendverklaring op nationaal niveau nog wel eens de collectieve onderhandelingen bevordert.[510] Jacobs was van mening dat een Europees orgaan aangewezen moest worden die een Europese algemeenverbindendverklaring kan uitspreken.[511] De Europese Commissaris voor Sociale Zaken zou hiervoor voor in aanmerking komen. De procedures zouden gedestilleerd moeten worden uit de stelsels in de lidstaten die dit instrument al kennen.[512] Inmiddels is dit niet meer nodig gebleken. Er is zelfs geen speciale procedure ontwikkeld. De transnationale cao die door de Raad uitgevoerd wordt, kan gezien worden als 'algemeen verbindend verklaard', waardoor de werkingssfeer uitgebreid wordt en ook derden, naast de ondertekenende partijen en hun leden, eronder vallen. Deze werking is zelfs nog omvattender dan die van het instrument van algemeenverbindendverklaring in de lidstaten. Algemeen verbindend verklaarde cao's lopen immers af, moeten voldoen aan allerlei voorwaarden et cetera.[513] Hoewel de gehele problematiek nog niet uitgekristalliseerd is, kan ik uit de ouderschapsverlof- en

507 Vgl. par. 2.6.3.
508 Hieraan kan waarschijnlijk geen nietigheid verbonden worden, tenzij, als in België, wettelijke eisen ten aanzien van de taal geformuleerd zijn, Blanpain/Engels, p. 292.
509 Vgl. par. 2.6.2. Vgl. Blanpain/Engels, p. 294.
510 Jacobs, 1986, p. 396.
511 Hij geeft aan dat de nationale tradities van overheidsbemoeienis met de loonvorming, waarbinnen dit instrument past, niet bestaan op communautair niveau. Bovendien is dit instrument niet in alle lidstaten van toepassing, 1986, p. 398.
512 Jacobs, 1986, p. 422.
513 Vgl. hoofdstuk 2.

deeltijdarbeidrichtlijnen, gebaseerd op artikel 249 Verdrag, niets anders concluderen dan dat hier sprake is van een gewone richtlijn die dus eerst ingetrokken moet worden voordat hij veranderd kan worden (door zowel de sociale partners als de gemeenschapsinstellingen).

6.17. CONCLUSIE

Zoals Ojeda-Aviles opmerkt, is het opmerkelijk dat na 40 jaar functionering van de Gemeenschap als een interne markt, er nog slechts weinig transnationale collectieve akkoorden overeengekomen zijn.[514] Ondanks de juridische basis welke uiteindelijk in 1991 door de Overeenkomst (later overgenomen in het Verdrag in de herziene sociale paragraaf) wordt geboden aan de sociale dialoog, zijn met name de lacunes in deze opvallend. Deze lacunes zijn in het voorgaande aangestipt en voorzover mogelijk belicht en geanalyseerd. Jacobs schreef in 1986 een boek over het recht op collectief onderhandelen in rechtsvergelijkend en Europees perspectief. Hij behandelde het drieluik stakingsrecht – vrijheid van vereniging – recht op collectieve onderhandelingen. Dit laatste luik werd in dit onderzoek nog eens gespiegeld aan de ontwikkelingen van de laatste jaren. In 1986 stonden, zoals Jacobs concludeerde, 'de collectieve arbeidsbetrekkingen nog pas in de kinderschoenen'.[515] Dit is ruim 10 jaar later nog steeds het geval, hoewel hierin langzaam maar zeker, onder invloed van de ontwikkelingen naar aanleiding van de Overeenkomst, verandering lijkt te (kunnen) komen. Aan de andere kant geeft Goetschy terecht aan dat de sociale dialoog ook een remmende factor kan vormen omdat deze angst inboezemt; het kan immers nationale verworvenheden aantasten en de lopende[516] nationale onderhandelingen doorkruisen. Bovendien zijn bepaalde communautaire procedurele eisen die wel gelden ten aanzien van communautaire wetgeving, niet van toepassing op de sociale dialoog. Het veronderstelt volgens Goetschy wel een dubbel compromis: tussen de sociale partners aan de ene kant en tussen de lidstaten binnen alle instanties.[517] Volgens Jacobs was de transnationale cao een 'weerbarstige materie (...) welke ooit nog wel eens wenselijk zou blijken'.[518] Sinds 1991 is de materie handzamer geworden, maar niet altijd duidelijker. Jacobs pleitte in 1986 nog voor de spoedige oprichting van een Europese Commissie voor Arbeidsverhoudingen (ECA) waarbij verzoeken zouden kunnen worden ingediend om voor een bepaald concreet geval een 'verklaring van recht' van het bestaan van een aanspraak tot Europees collectief onderhandelen te krijgen.[519] Deze procedure zou zichzelf op den duur overbodig moeten maken.[520] De hier bedoelde aanspraak wordt, voor wat betreft de raadpleging, momenteel beoordeeld door de Commissie, alhoewel dit niet op een juridische grondslag berust. Hoewel er, zoals we zagen, in verschillende organen raadplegings- en overlegprocedures mogelijk zijn, kan men beargumenteren dat het aantal organen en hun functies inmiddels niet erg overzichtelijk meer is. Of bepaalde gedeelten van de raadplegings- of onderhandelingsprocedures gediend zijn met een specifiek orgaan waarin deze plaats kunnen vinden, is de vraag. Vogel-Polsky en Vogel pleitten voor een 'European Labour Committee', naar Belgisch voorbeeld,

514 Ojeda-Aviles, p. 279.
515 Jacobs, 1986, p. 427.
516 En wanneer men kiest voor voorrang van een transnationale boven een nationale cao, ook de toekomstige onderhandelingen.
517 Goetschy, p. 9.
518 Jacobs, 1986, p. 427.
519 Jacobs, 1986, p. 408.
520 Jacobs, 1986, p. 413.

waarbinnen over overeenkomsten onderhandeld zou kunnen worden.[521] Zo'n comité zou echter ook bij raadplegingen inzetbaar moeten zijn, omdat anders de versnippering blijft. De belangrijkste vragen spitsen zich momenteel echter toe op wat de raadpleging en de onderhandelingen precies inhouden en welke partners hierbij betrokken zouden moeten worden, aan welke eisen deze partners moeten voldoen ten aanzien van welk onderdeel van de sociale dialoog en hoe de transnationale overeenkomsten precies uitgevoerd moeten worden op communautair, transnationaal dan wel nationaal niveau. Op deze vragen is getracht in dit onderzoek een antwoord te vinden. Niet voor alle kwesties bleek echter een pasklare oplossing gegeven te kunnen worden. Duidelijk is echter dat deze bovendien niet altijd in de juridische hoek, maar met name in de politieke hoek gezocht moeten worden. Er moeten nieuwe evenwichten gevonden worden tussen het communautaire dan wel transnationale niveau en het nationale niveau, tussen de gemeenschapsinstellingen en de sociale partners en tussen de Europese en nationale partijen onderling.[522] Aannemelijk is echter dat veel zaken in de loop van de tijd, terwijl de gemeenschapsinstellingen en de sociale partners meer omgang met elkaar zullen hebben en ervaring opdoen, op zijn plaats zullen vallen. Bovendien zal zich met name als gevolg van de verplichte raadpleging van de Europese sociale partners door de Commissie, een 'Europees gevoel en traditie' gaan ontwikkelen bij de partijen, waardoor een steeds sterkere basis voor transnationale cao's op eigen initiatief gecreëerd zal worden.[523] Verder moet opgemerkt worden dat een communautaire regeling die een Europees arbeidsrecht neerlegt,[524] niet alleen moeilijk overeen te komen zal zijn, gezien de vele verschillen tussen de lidstaten en de consequenties van de steeds meer te ontwikkelen Europese liberalisering die niet meteen te overzien zijn, maar ook voorbarig is. De ontwikkeling van de sociale dialoog op communautair niveau heeft tijd nodig, evenals dat op nationaal niveau het geval was, maar zal ook eigen oplossingen brengen.

Uit het tweede en derde hoofdstuk is reeds gebleken dat de wet- en regelgevingen van de hier onderzochte lidstaten, steeds meer naar elkaar toegegroeid zijn.[525] Men mag aannemen dat de interne markt hier een belangrijke invloed op gehad heeft. De in de lidstaten in de tijd opgebouwde collectieve verhoudingen en onderhandelingen kunnen niet zomaar overgedragen worden op communautair niveau. Maar van de ervaringen in de landen kan geleerd worden. Tezamen met de in de Overeenkomst gelegde basis en de overtuiging in steeds meer lidstaten en organisaties dat samenwerking met andere lidstaten en de daarin aanwezige sociale partners enkel voordeel kan brengen, is de weg vrij gemaakt om ook op communautair dan wel transnationaal niveau tot een ontwikkeling van Europese collectieve verhoudingen en sociale dialoog te komen. Of de transnationale overeenkomsten dan voortkomen uit de ervaringen van de lidstaten en op de nationale cao's gebaseerd zijn, of dat zij het

521 Vogel-Polsky/Vogel, 1993. Ojeda-Aviles, p. 280.
522 Vgl. Paradeise, p. 9.
523 Vgl. Grahl/Teague, p. 69. Guéry.
524 Nielsen/Szyszczak, p. 159: het is gemakkelijker om individueel arbeidsrecht te harmoniseren dan collectief arbeidsrecht, zoals blijkt uit de tot nog toe tot stand gekomen communautaire sociale regelgeving.
525 Idem Ojeda-Aviles, p. 281.

resultaat zijn van nieuwe onderhandelingen op Europees niveau, is van een andere orde.[526] De hier aangestipte lacunes en drempels zullen naar mijn mening in de loop der tijd aan scherpte verliezen. Vooralsnog is de politieke wil om tot overeenkomsten te komen van het grootste belang.

Wel moet benadrukt worden dat uit het bovenstaande gebleken is dat, totdat de hier bedoelde ontwikkeling zijn vruchten afwerpt,[527] regelgeving enkel van toepassing zal zijn op alle betrokken werkgevers en werknemers, wanneer deze in de vorm van communautaire wetgeving gegoten wordt. Tot nog toe lijkt het uitvoerend vermogen van de sociale partners onvoldoende vertrouwen in te boezemen. Overeenkomsten tussen de sociale partners zijn tot nog toe langs de weg van besluitvorming door de Raad in gemeenschapswetgeving omgezet. Reden om hierna kort in te gaan op de communautaire sociale wetgeving.

DEEL C: COMMUNAUTAIRE WETGEVING

6.18. INLEIDING

De hiervoor uitgewerkte mogelijkheid tot het vaststellen van transnationale cao's werd pas in 1987 geformaliseerd. Hoewel het Verdrag nauwelijks specifieke bevoegdheden omvatte, kon al wel communautaire wetgeving vastgesteld worden in het kader van sociaal beleid, op basis van bijvoorbeeld de algemene rechtsgrondslagen als vastgelegd in de artikelen 94 en 308 Verdrag. Toch stond de ontwikkeling van dergelijke wetgeving lange tijd op een laag pitje. Sinds het VEU dienen de sociale partners formeel bij de besluitvormingsprocedure betrokken te worden, waardoor communautaire wetgeving kan rusten op een breder draagvlak.

De hiervoor beschreven problemen en lacunes ten aanzien van (de uitvoering van) transnationale cao's, zouden aanleiding kunnen geven de contractuele mogelijkheden op Europees niveau af te schrijven als utopisch of niet realistisch en enkel te vertrouwen op communautaire wetgeving. Belangrijke reden hiervoor kan bijvoorbeeld zijn dat transnationale cao's in beginsel, afhankelijk van de nationale regelgeving, enkel betrekking hebben op georganiseerde werkgevers en werknemers, dan wel leden van de betrokken cao-partijen, waardoor de mogelijkheid bestaat om de werking van cao's te doorkruisen. Een dergelijke cao, uitgevoerd op nationaal niveau, heeft immers geen directe normatieve werking. Verder kan een op nationaal niveau uitgevoerde transnationale cao zich niet tot bepaalde werkgevers of werknemers uitstrekken, zoals de grote groep zelfstandigen in het goederenwegvervoer. In deze gevallen zou communautaire wetgeving uitkomst kunnen bieden.[528] Dit betekent echter niet dat communautaire wetgeving de mogelijkheden tot transnationale cao's uitsluit. Het idee van nieuwe uitgebreide, al dan niet gedetail-

526 Däubler, p. 29.

527 Grozelier/Héritier/Ion/Rehfeldt, p. 76: dat het ontwikkelen van een Europees sociaal beleid tijd kost, is niet verbazingwekkend wanneer men bedenkt dat de verschillende nationale systemen hiervoor op hun eigen niveau ook zoveel tijd nodig hadden.

528 Al dan niet in de zin van de Raad die een transnationale overeenkomst uitvoert.

leerde communautaire wettelijke regelingen werd in het Witboek van 1994 over de toekomst van het Europese sociale beleid losgelaten. Consolidatie is het nieuwe sleutelwoord. Bestaande wetgeving dient verbeterd te worden en nieuwe wetgeving zal enkel overwogen worden als het noodzakelijk is bepaalde gemeenschappelijke doelen te bereiken en deze niet op nationaal niveau gerealiseerd kunnen worden.[529] Voorstellen en reeds aangenomen wetgeving zouden zoveel mogelijk een kader (eventueel van minimumnormen) moeten aangeven dat op nationaal niveau door de wetgever dan wel door sociale partners verder uitgewerkt en uitgevoerd kan worden. Dit kan echter ook gebeuren door de Europese sociale partners.

Uit de hoofdstukken 2 en 3 bleek dat de overheid over het algemeen op nationaal niveau een grote rol speelt in het collectieve arbeidsvoorwaardenproces. Dit kan zich beperken tot het aangeven van een wettelijk kader waarbinnen de arbeidsvoorwaarden gevormd kunnen worden, maar het kan ook betekenen dat de overheid een (intermediaire) rol speelt aan de onderhandelingstafel, zoals in Frankrijk. Wanneer de hoofdstukken 3 en 5, over de nationale en communautaire arbeidsvoorwaarden in het vervoer, naast elkaar gelegd worden, blijkt dat het overgrote deel van de nationale collectieve arbeidsvoorwaarden in het wegvervoer neergelegd worden in cao's. Verder wordt in elk van de lidstaten wetgeving vastgesteld ten aanzien van de arbeidsduur. Dit geldt ook voor het communautaire niveau, zowel in algemene zin als ten aanzien van het wegvervoer. De wetgevende procedure op communautair niveau is echter, evenals (daardoor) de rol van de overheid, van een geheel andere orde dan die in de meeste lidstaten. Het is niet het Parlement maar de Commissie die de meeste wetgeving initieert en het is de Commissie dan wel de Raad die deze vaststelt. Bovendien kan in beginsel in het geval communautaire wetgeving tot stand komt als gevolg van de uitvoering van een transnationale cao door de Raad door middel van een bindend instrument, het Europees Parlement zelfs geheel buiten de wetgevende procedure gelaten worden.[530] Communautaire wettelijke bepalingen over sociaalrechtelijke onderwerpen komen moeizaam tot stand, zoals ook uit hoofdstuk 4 bleek, en worden slechts op kleine schaal en, zo lijkt het, op ad hoc basis, zonder achterliggende samenhangende sociale beleidslijn, vastgesteld. Een groot deel van de in nationale cao's neergelegde arbeidsvoorwaarden valt niet onder een communautaire paraplu, waardoor het merendeel van de arbeidsvoorwaarden, ook voor grensoverschrijdende bedrijfstakken, enkel nationaal bepaald worden. Mede door het gebrek aan een Europees collectief arbeidsrecht en andere fundamentele rechten, wordt de beschermende werking die in de meeste lidstaten van de overheid uitgaat, op communautair niveau niet overgenomen door (één van) de gemeenschapsinstellingen.

In dit hoofdstuk worden de mogelijkheden en beperkingen (van ontwikkeling) van communautaire sociale wetgeving besproken die in het goederenwegvervoer

---

529 Witboek. Vgl. ook Temmink, p. 79 e.v.: het doel is niet meer de vervanging van nationale voorschriften door uniforme communautaire normen, waarvan de lidstaten enkel kunnen afwijken wanneer deze normen dat toestaan.

530 Vgl. Lenaerts, p. 20. Volgens Schmitter/Streeck beschikt de Gemeenschap niet over de belangrijkste karakteristieken van een staatsapparaat; ze ontberen een monopolie over legitieme dwangmiddelen en het gecentraliseerd vermogen voor het regelen van verbanden binnen een bepaald gebied, p. 272.

momenteel mogelijk zijn. De bespreking van de besluitvormingsprocedures en instrumenten wordt beperkt tot de handreikingen die van belang zijn in het kader van dit onderzoek; er wordt derhalve geen volledigheid nagestreefd.[531]

6.19. COMMUNAUTAIRE SOCIALE WETGEVING IN HET WEGVERVOER

6.19.1. Algemeen

In hoofdstuk 4 werd reeds aangegeven dat het Verdrag, na de ratificatie van het Verdrag van Amsterdam, in speciale bevoegdheden voor het treffen van sociale maatregelen zal voorzien. Op grond van de herziene sociale paragraaf kan de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen richtlijnen vaststellen over[532] informatie en raadpleging van werknemers, gelijkheid van mannen en vrouwen met betrekking tot kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk, integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en arbeidsvoorwaarden.

Hiermee lijkt een contradictie op te treden met artikel 95, tweede lid, Verdrag, waarin wordt bepaald dat bepalingen inzake de rechten en belangen van werknemers met eenparigheid van stemmen genomen moeten worden. Uit het eerste lid kan echter geconcludeerd worden dat de bepaling niet van toepassing is wanneer het Verdrag anders bepaalt. Na inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam zal dan ook de eerder door Weiss op grond van de Overeenkomst getrokken conclusie bevestigd worden dat de betekenis van de blokkade van artikel 95 opgeheven wordt.[533]

De Raad neemt in deze gevallen een besluit volgens de samenwerkingsprocedure van artikel 251 van het Verdrag, na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité. De Overeenkomst schreef voor de vaststelling van deze richtlijnen nog de artikel 252-procedure voor. Dit betekent dat de rol van het Europees Parlement in het communautaire wetgevingsproces aanzienlijk versterkt werd op grond van het Verdrag van Amsterdam. Dit is opmerkelijk. De Commissie is immers niet verplicht het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité om hun mening te vragen wanneer zij de Raad een voorstel voor tenuitvoerlegging van een transnationale cao voorlegt, terwijl deze ook communautaire wetgeving ten gevolge kan hebben. Hoewel de Commissie zich (in 1993) voornam in dit geval toch het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen, werd deze houding niet geformaliseerd door het Verdrag van Amsterdam. Het Europees Parlement speelt derhalve geen enkele formele rol wanneer communautaire sociale wetgeving vastgesteld wordt via het voorleggen van een transnationale cao aan de Raad. Dit levert een enigszins ambivalente positie van het Europees Parlement in het

531 Hiervoor wordt verwezen naar handboeken als die van Lauwaars/Timmermans, Kapteyn/Verloren van Themaat.

532 Volgens de bijgevoegde Verklaring nemen de partijen er akte van dat de Gemeenschap niet voornemens is om bij de vaststelling van minimumverplichtingen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, een niet door de omstandigheden gerechtvaardigde discriminatie in het leven te roepen ten aanzien van werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen.

533 EIRR 239, p. 23. Weiss, 1992b, p. 7.

communautaire wetgevende proces op. Voor het Europees Parlement is dus van belang op welke basis en via welke procedure een communautaire sociale wet gebaseerd wordt.[534]

Opgemerkt moet worden dat de inhoud van de richtlijnen die over deze onderwerpen vastgesteld worden, beperkt moet blijven tot minimumvoorschriften (die geleidelijk van toepassing zullen worden).[535] Van Outrive vraagt zich terecht af of minimumnormen, ondanks het feit dat lidstaten verdergaande bepalingen mogen vaststellen, niet juist zullen leiden tot sociale dumping. Minimumnormen kunnen immers lager en ongunstiger zijn dan reeds in lidstaten vastgestelde normen. In de aangenomen regelgeving moet dan ook, ter voorkoming hiervan, uitdrukkelijk opgenomen worden dat de maatregel niet tot verlaging van de reeds bestaande beschermingsniveaus mag leiden.[536] Een soortgelijke bepaling werd opgenomen in de overeenkomsten en vervolgens richtlijnen over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid.[537]

Bovendien moeten deze richtlijnen aan een aantal expliciet omschreven beginselen voldoen. Zij moeten ondersteunend en aanvullend zijn aan de lidstaatactiviteiten; de in de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften moeten in acht genomen worden; er mogen daarbij niet zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen opgelegd worden dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.[538]

De Raad is ook op andere gebieden bevoegd, maar moet daarover wel met eenparigheid van stemmen besluiten nemen;[539] sociale zekerheid; sociale bescherming van werknemers; bescherming van werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst; vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers (inclusief medezeggenschap); werkgelegenheidsvoorwaarden van onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het gemeenschapsgrondgebied verblijven en financiële bijdragen ter bevordering van werkgelegenheid en het scheppen van arbeidsplaatsen.[540] Whiteford merkt op dat met deze bepaling voor het eerst een specifieke bevoegdheid neergelegd werd ter regulering van deze onderwerpen op gemeenschapsniveau.[541]

---

534 Vgl. Lenaerts, p. 17.

535 A. Lyon-Caen, 1992, p. 21, merkt op dat het oude art. 118 Verdrag dan wel geen echte rechtsgrondslag bevatte om sociale regelgeving op te baseren, maar in ieder geval geen grenzen stelde aan de bevoegdheden. Het oude art. 118a kende wel dezelfde formulering.

536 Van Outrive, p. 10.

537 Resp. punt 2 van clausule 4, overweging 16 en clausule 6: '(...) de tenuitvoerlegging van de bepalingen (...) niet voldoende reden is om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen'. De lidstaten mogen wel andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vaststellen, mits voldaan wordt aan de minimumeisen van de overeenkomst. Door dit laatste zou eventueel toch een verlaging overeengekomen kunnen worden.

538 Art. 137, leden 1 en 2, Verdrag.

539 Op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het EP en het ESC.

540 Herzien art. 137 Verdrag.

541 Whiteford, 1993a, p. 116.

In beide gevallen mogen de lidstaten altijd maatregelen treffen met een hogere graad van bescherming.[542] Ook moet bij de vaststelling van communautaire maatregelen in beide gevallen rekening gehouden worden met de verscheidenheid van nationale gebruiken (m.n. op het gebied van contractuele betrekkingen) en met de noodzaak het concurrentievermogen van de Gemeenschap te handhaven.[543]

Hoewel nu voor het eerst expliciet uitgebreidere sociale bevoegdheden opgenomen worden in het Verdrag, blijken deze dus aan een veelvoud van strenge voorwaarden te moeten voldoen. Deze werden nog niet zo geformuleerd in de oude sociale paragraaf. Deze voorwaarden kunnen gevolgen hebben voor het tempo waarin sociale bepalingen aangenomen worden in de Gemeenschap.

Het is opvallend dat in de herziene sociale paragraaf expliciet bepaald werd dat de Raad ten aanzien van een aantal onderwerpen met gekwalificeerde meerderheid van stemmen *richtlijnen* kan vaststellen, en ten aanzien van andere onderwerpen met eenparigheid van stemmen *besluiten* kan nemen. Dit betekent dat ten aanzien van bepaalde onderwerpen het instrument van regelgeving expliciet voorgeschreven wordt (waarbij bovendien bepaald wordt dat enkel minimumbepalingen vastgelegd mogen worden), terwijl ten aanzien van andere onderwerpen ook andere vormen van regelgeving gekozen kunnen worden.[544] Hiermee wordt expliciet een splitsing in de wijzen van besluitvorming ten aanzien van sociaalrechtelijke onderwerpen aangebracht. Het is echter niet altijd duidelijk onder welk onderwerp een bepaald thema valt.[545] A. Lyon-Caen betoogt dat in zo'n geval het beginsel van de grootste bevoegdheid doorslaggevend zou moeten zijn. Zeijen meent dat onderzocht moet worden wat de wezenlijke kern van het voorstel is.[546] Volgens Weiss blijkt uit deze constructie een gebrek aan 'conceptual thinking' ten aanzien van het Protocol[547] en nu dus ook verdragsbepalingen. Over de verschillende bindende instrumenten kan (kort) het volgende opgemerkt worden. Een verordening is verbindend in al haar onderdelen en rechtstreeks van toepassing in alle lidstaten en kan door particulieren voor de nationale rechter worden ingeroepen. Een richtlijn is slechts verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor de lidstaat waarvoor zij bestemd is. De lidstaten hebben de bevoegdheid de vorm en de middelen te kiezen, waardoor zij over beleidsruimte beschikken en geen voor de EG uniforme uitvoering totstandkomt. Hoewel deze verscheidenheid een zekere mate van sociale dumping ten gevolge kan hebben,[548] hoeft dat geen nadeel te betekenen; hierdoor kan immers rekening

542 Art. 137, vijfde lid, Verdrag.

543 Art. 136 Verdrag. Vgl. Watson, 1993, p. 500-501; EIRR 239, p. 24.

544 Vgl. Watson, 1993, p. 502; Coppenholle/Devroe/Wouters, p. 867. Aangenomen kan worden dat hier enkel bindende regelgeving bedoeld wordt, waardoor ook b.v. verordeningen en beschikkingen aangenomen kunnen worden; art. 249 Verdrag. De Raad en de Commissie kunnen een besluit ook in een andere vorm gieten, zoals een verdrag. Zo spelen in het wegvervoer het AETR-Verdrag en het EVO-Verdrag een rol.

545 A. Lyon-Caen, 1992, p. 24. Zeijen, 1992, p. 136; Weiss, 1992b, p. 7. EIRR 239, p. 23. Bercusson, 1994a, p. 29; deze discussie werd ook al gevoerd ten aanzien van art. 95 Verdrag.

546 Zeijen, 1992, p. 136.

547 Weiss, 1992b, p. 8.

548 Vgl. Temmink, p. 106.

gehouden worden met nationale regelgeving en gebruiken, waardoor de lidstaten wellicht eerder geneigd zijn bepaalde communautaire regelgeving aan te nemen. Als gezegd, hebben een aantal schrijvers aangevoerd dat de autonomie van de sociale partners in het geding kan komen bij richtlijnen, omdat de overheid de uiteindelijke verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering, ook als deze overgelaten wordt aan de nationale sociale partners.[549] Wanneer richtlijnen voldoende duidelijk omschreven zijn, kunnen particulieren er tegenover de nationale overheid een beroep op doen, wanneer de uitvoeringstermijn verstreken is.[550] Particulieren kunnen echter de richtlijnbepalingen niet tegenover elkaar inroepen. Het derde bindende instrument, de beschikking, is een individueel besluit[551] en is, voor degene tot wie zij uitdrukkelijk is gericht, verbindend in al haar onderdelen. Beschikkingen die tot een lidstaat gericht worden, kunnen in bepaalde gevallen een bindend effect hebben op particulieren, die deze voor de nationale rechter in kunnen roepen.[552]

Naast bovengenoemde expliciete sociaalrechtelijke grondslagen, kan de Raad op grond van artikel 94 Verdrag richtlijnen vaststellen voor het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten, die rechtstreeks van invloed zijn op de instelling of de werking van de gemeenschappelijke markt. Met name voor de inwerkingtreding van de EA werden harmoniserende sociale regelingen op dit artikel gebaseerd.[553] Ook kan teruggevallen worden op de algemene mogelijkheid van artikel 308 Verdrag. Op dit artikel kan slechts een beroep worden gedaan wanneer een optreden van de Gemeenschap noodzakelijk blijkt om, in het kader van de gemeenschappelijke markt, een doelstelling van de Gemeenschap te verwezenlijken, zonder dat dit Verdrag in de daartoe vereiste bevoegdheden voorziet. Op grond van beide artikelen kunnen slechts besluiten genomen worden met eenparigheid van stemmen. Bovendien komen onderwerpen slechts in aanmerking voor regeling op grond van deze artikelen wanneer zij minstens van belang zijn voor de gemeenschappelijke markt. Deze link is soms voor sociale onderwerpen moeilijk aantoonbaar. Ten slotte volgt uit de rechtspraak van het HvJ dat deze twee artikelen met name ingeroepen kunnen worden bij afwezigheid van expliciete of specifieke ‘sociale’ bevoegdheden.[554] Wanneer het Verdrag van Amsterdam echter geratificeerd wordt, zullen daarmee expliciete bevoegdheden om tot sociale regelgeving te komen, opgenomen worden in de sociale paragraaf van het Verdrag. Dat zou impliceren dat geen beroep meer gedaan kan worden op de algemene rechtsgrondslagen in het Verdrag, tenzij het betrokken onderwerp niet in artikel 137 Verdrag genoemd wordt. Weiss was echter van mening dat de in de sociale paragraaf genoemde onderwerpen limitatief en uitputtend bedoeld zijn. Hij concludeerde dit uit

549 Zie hoofdstuk 6a. De lidstaten kunnen aansprakelijk gesteld worden voor niet of onjuiste uitvoering, HvJ, gevoegde zaken C-6/90 en 9/90.

550 Zie voor een uitgebreide studie over richtlijnen en hun uitvoering/handhaving door nationale rechters; Prechal.

551 Ten aanzien van zowel lidstaten, natuurlijke als rechtspersonen. Zie hoofdstuk 6a.

552 HvJ, zaak 9/70.

553 Kapteyn/VerLoren van Themaat, 1995, p. 621. Voor een overzicht van Europese sociale regelgeving zie Jacobs/van Herk, 1996.

554 Vgl. Van der Mei, p. 110; HvJ, zaak 43/75.

de openingszin van artikel 137, 'Ter verwezenlijking van de doelstellingen (...) wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Gemeenschap ondersteund en aangevuld.'[555] Hieruit kan men eveneens concluderen dat de lidstaten ten aanzien van niet in de sociale paragraaf genoemde onderwerpen, zonder steun en aanvulling van de Gemeenschap kunnen besluiten. Wanneer het HvJ een eventuele rechtsgrondslag moet beoordelen op grond van artikel 230 Verdrag, moet de controle zich beperken tot de wettigheid van de bestreden handeling. Daarom moet onderzocht worden of de richtlijn of verordening rechtsgeldig is vastgesteld op basis van het betrokken artikel. De keuze van de rechtsgrondslag moet berusten op objectieve gegevens die voor rechterlijke toetsing vatbaar zijn,[556] zoals het doel en de inhoud van de handeling.[557] Een onjuiste grondslag heeft de ongeldigheid van die regeling ten gevolge.[558] Als het doel en de inhoud van de handeling duiden op een onderwerp genoemd in artikel 137 Verdrag, dan is een beroep op een andere rechtsgrondslag dus in beginsel niet gerechtvaardigd. Wel kan verdedigd worden dat de algemene rechtsgrondslagen boven de bevoegdheden uit de sociale paragraaf gaan, wanneer de beoogde bepaling uitdrukkelijk de (ontwikkeling van) interne markt dient.

De vraag is of deze redenering ook toegepast kan worden op artikel 71 Verdrag, op basis waarvan de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen gemeenschappelijke regels op moet stellen ten aanzien van het internationaal vervoer, cabotage, maatregelen die de veiligheid van het vervoer kunnen verbeteren en andere dienstige bepalingen. Voorheen werd sociale regelgeving in het wegvervoer onder deze laatste noemer aangenomen. Als gezegd, bepaalde het HvJ dat de algemene verdragsregels van toepassing zijn op het vervoer, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.[559] Het Verdrag zelf bepaalt expliciet dat het vrije verkeer van vervoerdiensten geregeld wordt door de bepalingen in de vervoertitel zelf.[560] Over sociale maatregelen is een soortgelijke bepaling niet opgenomen. Mede gezien de bovenstaande algemene redenering, moet dan ook geconcludeerd worden dat artikel 71 Verdrag in de toekomst niet meer aangewend kan worden voor het vaststellen van communautaire sociale wetgeving. Dit antwoord wordt nog versterkt door het feit dat artikel 71, in tegenstelling tot de herziene sociale paragraaf, in beginsel geen enkele beperking kent aangaande de inhoud van aan te nemen sociale bepalingen.[561] Dit artikel zou enkel nog aangewend kunnen worden voor sociale bepalingen in het wegvervoer wanneer het een onderwerp betreft dat niet in de sociale paragraaf opgenomen werd dan wel, zoals Tromm opmerkte, een onderwerp dat in beginsel betrekking heeft op vervoeractiviteiten[562] en slechts sociale implicaties heeft. Verder kan de Raad met eenparigheid van stemmen specifiek op het vervoer gerichte

555 Weiss, 1992b, p. 8.
556 HvJ, zaak 45/86.
557 HvJ, zaak 300/89, r.o. 10. HvJ, zaak C-84/94.
558 Ter Kuile, p. 290.
559 O.a. HvJ, zaak nr. 167/73. COM(92) 494, p. 18. Het Verdrag bepaalde voor de landbouw reeds uitdrukkelijk dat de algemene verdragsbepalingen van toepassing zijn, art. 32, tweede lid, Verdrag.
560 Art. 51 Verdrag.
561 Vgl. Tromm, 1990, p. 357-358.
562 Tromm, 1990, p. 357, gebonden is aan het vervoer als economische activiteit.

maatregelen nemen betreffende de beginselen van het vervoerbestel waarvan de toepassing zowel de levensstandaard en de werkgelegenheid in bepaalde streken, als het gebruik van het vervoerapparaat ernstig zou kunnen aantasten.[563] Dit is een zeer vage bepaling welke de vaststelling van veel sociale bepalingen zou kunnen beperken. Bij strikte interpretatie van deze woorden, zouden immers alle sociale maatregelen met eenparigheid van stemmen aangenomen moeten worden. Dit lijkt echter in te gaan tegen de strekking van het genoemde nalatigheidsarrest en de bedoeling van het VEU, welke expliciet de mogelijkheid om besluiten te nemen met meerderheid van stemmen, heeft vergroot.[564] De bepaling heeft tot nog toe geen problemen opgeleverd omdat er nog nooit een beroep op is gedaan.[565]

6.19.2. Uitgesloten onderwerpen

6.19.2.1. Algemeen

Artikel 137, zesde lid, Verdrag bepaalt dat artikel 137 niet van toepassing is op de onderwerpen beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht en het recht tot uitsluiting.[566] Naar de precieze redenen van deze uitsluiting kan slechts gegist worden. Op nationaal niveau blijken over het algemeen geheel duidelijk uit de voorbereidende handelingen en stukken de argumenten voor bepaalde regelgeving, of het afzien daarvan. Ten aanzien van het communautaire niveau moet opgemerkt worden dat op geen enkele (officiële) wijze de voorbereidende fase van regelgeving gedocumenteerd wordt. Hierdoor wordt Europa geconfronteerd met wetgeving waarvan niet altijd duidelijk is waarom deze aangenomen werd. Ditzelfde geldt voor de vaststelling van transnationale overeenkomsten. Het wordt op deze wijze de interpreterende organen nodeloos moeilijk gemaakt om in de geest van de Unie te reageren en de regelgeving te controleren op de wijze zoals deze bedoeld werd. De bovengenoemde van artikel 137 Verdrag uitgesloten onderwerpen worden dus uitdrukkelijk aan de regelgevende bevoegdheden van de lidstaten overgelaten, alwaar zij over het algemeen als fundamentele beginselen beschouwd worden en vaak opgenomen werden in de grondwetten.[567] Het VEU bepaalde in artikel F dat de grondrechten, zoals gewaarborgd door het EVRM en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht beschouwd moeten worden. De uitgesloten onderwerpen werden bovendien reeds expliciet neergelegd in het Gemeenschapshandvest, dat

563 Art. 71 Verdrag.
564 Jaspers/Van Herk, 1995, p. 192.
565 Vgl. Tromm, 1990, p. 106.
566 Davies, p. 349, kwam tot de vrij extreme conclusie dat dit artikel de Gemeenschap ontzegt om collectieve onderhandelingen te stimuleren; het zesde en derde lid impliceren voor Davies zelfs dat de ontwikkeling van een communautaire sociale politiek vrijwel onmogelijk wordt, p. 351.
567 Sciarra, 1995b, p. 324-326, evenals in internationale bronnen.

evenwel niet bindend is.[568] In het Protocol en nu in het Verdrag werd echter uitdrukkelijk de wens neergelegd dat de 'Hoge Verdragsluitende Partijen (...) wensen voort te gaan op de weg die is ingeslagen met het Sociaal Handvest van 1989'. Bovendien werd in de herziene sociale paragraaf van het Verdrag ook het ESH aangevoerd als bron die in gedachten moet worden gehouden bij het bereiken van de sociale doelstellingen.[569] Ook in het ESH wordt aandacht besteed aan de hier uitgesloten onderwerpen.[570] Deze verwijzingen leggen echter geen juridische rechten of plichten op. Opname van deze beginselen in het Verdrag zou een duidelijk kader aangeven waaraan zowel de gemeenschapsinstellingen als de sociale partners kunnen refereren.[571] Blanpain/Engels geven terecht aan dat in ieder geval duidelijk moet worden wat de precieze betekenis is van deze uitgesloten onderwerpen om te kunnen beoordelen of de gemeenschapsinstellingen binnen hun bevoegdheden blijven.[572]

Algemeen wordt aangenomen dat het recht van vereniging en het stakingsrecht onlosmakelijk verbonden zijn met het recht op collectief onderhandelen.[573] Het is daarom opmerkelijk dat de Overeenkomst en het Verdrag uitdrukkelijk in een bevordering van het collectief onderhandelen voorzien, maar tegelijkertijd terugschrikken van een communautaire regeling ervan, alsmede van de rechten die daarmee samenhangen. Dit wordt nog eens bevestigd door de aanvulling door het Verdrag van Amsterdam van artikel 140 Verdrag waarin bepaald wordt dat de Commissie ter verwezenlijking van de doelstellingen genoemd in artikel 136 de samenwerking tussen de lidstaten moet bevorderen en de coördinatie van hun sociale politiek moet vergemakkelijken. Dit dient de Commissie te doen ten aanzien van 'employment, labour law and working conditions, basic and advanced vocational training, social security, prevention of occupational accidents and diseases, occupational hygiene, the rights of association and collective bargaining between

568 Art. 5: Elke arbeider dient rechtvaardig te worden beloond; hiertoe dienen specifieke bepalingen vastgesteld te worden. Art. 11: Vrijheid van vereniging en collectief overleg. Art. 13: stakingsrecht. Hierbij moet echter opgemerkt worden dat b.v. niet bepaald wordt dat een op communautair niveau bepaalde loonshoogte gerespecteerd moet worden. Catala/Bonnet, p. 160; in het actieprogramma geeft de Commissie aan dat de Gemeenschap na samenspraak met de lidstaten een advies over dit onderwerp zou moeten geven.

569 Art. 136 Verdrag.

570 Art. 4 ESH: alle werknemers hebben recht op een billijke beloning welke hun en hun gezin een behoorlijk levenspeil waarborgt. Art. 5 ESH: alle werknemers en werkgevers hebben recht op vrijheid van vereniging in nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen. Art. 6 ESH: alle werknemers en werkgevers hebben het recht collectief te onderhandelen. Enkel het stakingsrecht wordt niet genoemd.

571 Hierop wordt steeds luider en vanuit verschillende hoeken aangedrongen, mede door het feit dat het Gemeenschapshandvest niet tot de formele communautaire bronnen behoort. Vgl. b.v. het manifest van Blanpain/Hepple/Sciarra/Weiss.

572 Blanpain/Engels, p. 99.

573 Blanpain/Engels, p. 98. Jacobs, 1986. Córdova, p. 153.

employers and workers'.[574] De Raad kan dus geen besluiten nemen ten aanzien van de genoemde onderwerpen, maar de Commissie dient wel de samenwerking hierover tussen de lidstaten te bevorderen en hun acties daaromtrent te coördineren. Het collectieve arbeidsrecht heeft aldus echter geen juridische basis in het gemeenschapsrecht, wat het optreden van de Europese sociale partners kan belemmeren.[575] Ten slotte moet opgemerkt worden dat het opmerkelijk is dat in hetzelfde artikel dat deze onderwerpen uitsluit, bepaald wordt dat met eenparigheid van stemmen besluiten genomen kunnen worden over de vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers.[576]

Op grond van het bovenstaande komt de vraag op of de Raad een transnationale cao die één van de van artikel 137 Verdrag uitgesloten onderwerpen regelt, ten uitvoer kan leggen door middel van een communautaire bindende maatregel. De uitvoeringsbevoegdheid van de Raad berust echter niet op artikel 137 maar op artikel 139 Verdrag. Dat zou kunnen betekenen dat de Raad over deze onderwerpen geen eigen besluiten mag nemen, maar wel een cao mag uitvoeren waarin deze onderwerpen bepaald worden. Dit lijkt echter in te gaan tegen de bedoeling van de tekst. Een andere vraag is of deze onderwerpen wel op basis van andere verdragsbepalingen geregeld mogen worden, zoals de algemene rechtsgrondslagen van de artikelen 94 en 308 Verdrag. Artikel 308 bepaalt dat deze enkel ingeroepen kan worden wanneer geen andere verdragsbepaling in de vereiste bevoegdheden voorziet. Strikt gesproken, wordt in deze niet in een bevoegdheid voorzien, maar deze wordt wel expliciet uitgesloten. Bovendien kunnen deze artikelen slechts ingeroepen worden wanneer deze onderwerpen geregeld moeten worden met het oog op de ontwikkeling en werking van de interne markt.

Opgemerkt moet worden dat door deze uitsluiting de normatieve autonomie van de lidstaten en van de sociale partners ten aanzien van deze onderwerpen gerespecteerd wordt.[577] Bovendien geeft het ruimte aan de sociale partners doordat deze, tijdens communautaire collectieve onderhandelingen, nieuwe legitieme doelen aan de collectieve actie kunnen vaststellen, en als het geval zich voordoet, aan de stakingen.[578]

6.19.2.2. Beloning

De beloning is één van de onderwerpen die onontkoombaar de invloed van de interne markt ondergaat[579] en is bovendien één van de belangrijkste overeen te komen arbeidsvoorwaarden voor werknemers, maar ook voor werkgevers, omdat de

---

574 In het oude art. 118 Verdrag werden het vakverenigingsrecht en de collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners ook uitdrukkelijk genoemd als onderwerpen ten aanzien waarvan tussen de lidstaten een nauwe samenwerking op sociaal gebied bevorderd moet worden.

575 Sciarra, 1995a, p. 80. A. Lyon-Caen, 1992, p. 24. Zeijen, 1992, p. 136.

576 Vgl. resp. art. 137, zesde en derde lid. Bercusson, 1994a, p. 14. Sciarra, 1995b, p. 326.

577 Treu, p. 170: dit geldt m.n. ten aanzien van beloning, 'because pay is the "bottom line" issue of both individual and collective labour relations'.

578 Vgl. A. Lyon-Caen, 1997, p. 37.

579 Vogel-Polsky, 1990a, p. 69.

arbeidskosten vaak een groot deel van de totale kosten uitmaken.[580] Hiermee kunnen zij een element van concurrentie vormen, zeker in een arbeidsintensieve en internationaal gerichte bedrijfstak als het wegvervoer. Concurrentie vormt echter een noodzakelijk gevolg van de interne markt. Ten aanzien van bepaalde effecten van de ontwikkeling van de interne markt dienen de werknemers en de burgers beschermd te worden. Ten aanzien van de beloning wordt hierin in de meeste lidstaten, in de zin van minimumlonen, voorzien, ofwel door de overheid ofwel door de sociale partners.[581] Als gezegd, wordt nergens duidelijk waarom het beloningsbegrip uitgesloten werd. Een reden hiervoor kan de invoering van de EMU zijn. Voor het op communautair niveau vaststellen van lonen is het immers van belang dat deze niet steeds beïnvloed kunnen worden door fluctuaties in wisselkoersen en dat deze uitgedrukt kunnen worden in één munteenheid.[582] De invoering van de Euro zou ook juist een aansporing tot het aanpakken van bepaalde beloningselementen kunnen zijn. Zoals Goetschy immers aangeeft, kan door de invoering van de EMU geen gebruik meer gemaakt worden van nationale correctie door middel van voordelige wisselkoersen.[583] Zij geeft ook aan dat de Euro het de werknemers mogelijk maakt om de lonen (uitgedrukt in dezelfde eenheid) makkelijker te vergelijken en daarmee hun voordeel te doen. Dit zelfde geldt uiteraard omgekeerd ook voor de werkgevers!

Of het uitgesloten beloningsbegrip enkel betrekking heeft op het al dan niet vaststellen van een (minimum) loonshoogte of dat de samenstelling van de beloning bedoeld wordt, maakt de tekst van het artikel niet duidelijk. Als echter de beloningselementen uitgesloten zouden worden, betekent dat dat bijna alle collectieve arbeidsvoorwaarden die nu in nationale cao's bepaald worden (zoals overwerk, arbeidsduur en pensioenbijdragen), buiten dit kader vallen.[584] Dit is in tegenspraak met de praktijk, waarin bijvoorbeeld voor het wegvervoer reeds de rij- en rusttijden op communautair niveau vastgesteld werden. Bovendien worden door de beloning en beloningselementen volledig in handen van de lidstaten te leggen, excessen als in het wegvervoer in de hand gewerkt. Zo worden bijvoorbeeld in Nederland en Duitsland in beginsel alle uren betaald die doorgebracht worden ten dienste van de werkgever, terwijl hiervan nog steeds geen sprake is voor alle Franse chauffeurs.[585] Wanneer men op communautair niveau niet op enigerlei wijze tot (meer) regeling van beloningselementen komt, kan dit niet alleen gevolgen hebben voor de concurrentieverhoudingen, maar kan het ook een verlaging van beschermingsniveaus voor werknemers als resultaat hebben en met name in het wegvervoer een gevaar voor de veiligheid betekenen. Op dit laatste kan immers de arbeidsduur een grote invloed

580 Vgl. hoofdstuk 3.
581 Bazen/Benhayoun, p. 636.
582 Ter Kuile geeft verder het belang aan van de vaste verhouding van de munteenheid waarin de lonen in een transnationale cao uitgedrukt worden, in ieder geval voor de looptijd van deze cao. Hij meent dat ook na de invoering van de EMU de werking van zo'n cao belemmerd wordt wanneer de nationale sociale-zekerheidsstelsels te grote onderlinge verschillen vertonen, p. 293.
583 Goetschy, 1994, p. 221.
584 Vgl. hoofdstuk 3.
585 Vgl. hoofdstuk 3.

hebben doordat deze op grond van bestaande regelgeving in het vervoer zeer lang kan zijn en daarom in belangrijke mate de loonshoogte bepaalt. Hierdoor is een zekere regeling (in cao of wetgeving) van met name de arbeidstijden, maar ook van overuren, vakantiedagen, arbeid op zon- en feestdagen geen overbodige luxe.

De sociale paragraaf omvat echter ook artikel 141 Verdrag waarin een gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid voorzien wordt.[586] Het artikel verstaat onder beloning het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.[587] Op grond van dit artikel werden verschillende richtlijnen vastgesteld en werd door het HvJ een zeer ruim loonbegrip gedefinieerd, waaronder bijvoorbeeld ook pensioenen vallen. Hoewel artikel 137 Verdrag geen discriminatieverbod als basis heeft, is het opmerkelijk dat in het ene verband regelgeving verboden wordt over een onderwerp zonder dit verder te specificeren, terwijl dat in een ander verband aanleiding was tot zoveel uitspraken.

De vraag is of, in navolging van het brede beloningsbegrip van het HvJ, staande te houden is dat het beloningsbegrip uit artikel 137 Verdrag strikt uitgelegd moet worden, in de zin dat daar enkel de loonshoogte onder verstaan moet worden. Bercusson concludeert uit de verwijzing van het Protocol naar het Gemeenschapshandvest dat de in artikel 137 uitgesloten onderwerpen, dus ook de beloning, strikt geïnterpreteerd moeten worden.[588] Blanpain/Engels zijn deze mening ook toegedaan omdat zij als uitzonderingen op het tot stand te brengen sociale beleid opgevoerd worden.[589] Ook het HvJ lijkt verboden en beperkingen in het Verdrag restrictief uit te leggen,[590] waardoor in principe enkel de (hoogte van de) beloning en niet allerlei beloningselementen onder dit begrip vallen. Opgemerkt moet worden dat de sociale partners in ieder geval over deze onderwerpen een overeenkomst mogen sluiten.[591]

Geconcludeerd kan worden dat in ieder geval uitgesloten wordt dat voor alle lidstaten een gelijke loonshoogte vastgesteld wordt. Communautair vastgestelde minimumlonen zouden de bescherming van werknemers ten goede kunnen komen, maar is gezien de verschillen niet vanzelfsprekend. Wil men het proces van loonsbepaling niet volledig overlaten aan de lidstaten, dan zou men op communautair niveau een regeling kunnen vaststellen waarin bepaald wordt dat het minimumloon een percentage van bijvoorbeeld het BNP of het gemiddeld inkomen moet zijn,[592] of waarbij het minimumloon gekoppeld wordt aan de minimumbestaansvoorwaarden

586 M.n. Frankrijk was, doordat deze reeds een wettelijke bescherming van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen ingevoerd had, huiverig voor concurrentie van landen welke deze nog niet vastgesteld hadden en dus over relatief goedkope arbeidskrachten konden beschikken. Vgl. Deakin, p. 68.

587 Art. 141, tweede lid, Verdrag.

588 Bercusson, 1994b, p. 163.

589 Blanpain/Engels, p. 99.

590 Vgl. HvJ, zaak 41/74 en zaak 184/83.

591 Volgens Bercusson is dit evident omdat de uitgesloten onderwerpen allemaal de autonomie van de sociale partners raken, 1994a, p. 26.

592 EP A2-399/88, F. Gomes, p. 9. Voorwaarde voor effectieve harmonisatie is dat eerbiediging ervan door de Commissie wordt gecontroleerd, p. 22.

die in een lidstaat vastgesteld zijn.[593] Ook zou op communautaire niveau bepaald kunnen worden uit welke componenten de beloning bestaat en of deze al dan niet vergoed zouden moeten worden. Verder stellen Bazen/Benhayoun voor dat de Commissie bijvoorbeeld een definitie zou kunnen geven van 'low pay', als een indicator voor de bepaling van gebieden waarvoor gemeenschapshulp gewenst is.[594] Sciarra stelde voor om in plaats van gemeenschappelijke criteria ten aanzien van lonen te creëren, eerst nieuwe criteria in de arbeidsorganisatie overeen te komen, als voorwaarde voor loonbepalingen.[595] Blauwens geeft aan dat alle landen eventueel sociale bijdragen zouden kunnen opdelen in dezelfde rubrieken. Hij betwijfelt echter het economisch belang daarvan. Ook suggereert hij een gelijkheid van verhoudingen tussen het loon en de sociale bijdragen in alle Europese landen.[596] Catala/Bonnet dringen aan op de regeling van de handhaving van het loon tijdens vakantie en ziekte.[597] Wat het wegvervoer betreft, zou op communautair niveau bepaald kunnen worden, in navolging van de Nederlandse en Duitse cao-bepalingen, dat alle tijd, doorgebracht ten behoeve van de werkgever, volledig vergoed moet worden, met uitzondering van de wettelijke pauze- en rusttijden, die overeen zouden kunnen komen met verordening 3820/85.[598] Dit brengt voor de sociale partners de meeste duidelijkheid mee en voor de werknemers betaling van de arbeidsduur, waarmee, zoals in hoofdstuk 3 bleek, nogal flexibel omgesprongen kan worden.[599] Anderzijds zouden ook alle hiervoor genoemde uren betaald kunnen worden aan de hand van een definitie van de arbeidsduur; bijvoorbeeld de definitie beschreven in hoofdstuk 5.[600] Omdat begrippen zeer flexibel geïnterpreteerd blijken te worden, dienen deze vrij uitgebreid gedefinieerd te worden. Hierdoor wordt geen invloed uitgeoefend op de hoogte van de lonen, maar in zekere zin wel op de samenstelling ervan. Dit zou het gelijktrekken van de concurrentievoorwaarden ten goede komen.

Uiteindelijk blijkt dat men over het algemeen van mening is dat niet alle beloningselementen van regeling uitgesloten moeten worden. De één wil hierin wat verder gaan dan de ander. De precieze grenzen zullen, wegens onduidelijkheid van

---

593 Deze zijn vaak aan het prijsindexcijfer gebonden. Dit is conform de door het ESH gehanteerde 'decent standard of living', art. 4 par. 1 ESH 1961; hiermee wordt bedoeld dat een salaris niet excessief lager mag zijn dan het gemiddeld loon in een land wil een behoorlijk levenspeil zijn verzekerd; Jaspers, 1998.

594 Zie ook ILO convention nr. 26.

595 Sciarra, 1995b, p. 323-324.

596 Blauwens, p. 24; hij vraagt zich echter af wat de zin is van een harmonisatie die de totale loonkosten ongewijzigd laat; dit verandert immers niks aan de ongelijke concurrentieverhoudingen. Verder benadrukt hij dat sociale harmonisatie niet verder kan gaan dan de geboden economische mogelijkheden in de lidstaten.

597 Catala/Bonnet, p. 160.

598 Zie par. 3.5.3.1.2.

599 In Frankrijk werd de loonberekening de laatste jaren aangepast, maar de wetgeving laat nog steeds ruimte over om bepaalde chauffeurs niet alle gewerkte uren te betalen. Dit kan dus in principe enkel veranderd worden door middel van communautaire wetgeving; een verandering door een transnationale cao welke uitgevoerd wordt op nationaal niveau zal waarschijnlijk niet voldoende zijn (tenzij hiervoor een nationale wet aangewend wordt). Zie par. 3.5.3.2.2.

600 Zie par. 5.3.2.5.1.

de inhoud van dit beloningsbegrip, door het HvJ uitgekristalliseerd moeten worden. Verder kunnen uiteraard de sociale partners de beloning op communautair of transnationaal niveau aanpakken.

6.20. De verschillende soorten communautaire wetgeving

Als gezegd, is inmiddels in beginsel de idee van allesomvattende nieuwe communautaire sociale wetgeving losgelaten. Ook is een tendens van deregulering waar te nemen. De mening van de Commissie, dat een voldoende sociale basis bestaat op communautair niveau, wordt echter niet door iedereen gedeeld. De discussies in dit kader spitsen zich toe op de vraag wat men bedoeld en wil bereiken met een communautair sociaal beleid: ontwikkeling van een Europees sociaal beleid (eventueel op basis van nationale gegevenheden), het vastleggen van een Europees collectief arbeidsrecht of van fundamentele sociale beginselen? Vastgesteld kan worden dat er nog geen sprake is van een Europees (collectief) arbeidsrecht. De tot nog toe genomen sociale maatregelen, ook in het vervoer, zijn in beginsel ad hoc bepalingen. Daarmee wordt bedoeld dat er geen systeem en geen duidelijk concept achter het Europese sociale beleid schuilt.[601] Verder is nog niet geheel duidelijk wat precies bedoeld wordt met de Europese arbeidsbeweging[602] en wie hiertoe behoren. Men is er niet uit of ten aanzien van het communautaire sociale beleid een uniformering of een harmonisering voorgestaan moet worden, of men de voorkeur geeft aan een kader van minimumbepalingen of daarentegen standaard- of maximumbepalingen voorstaat. Ook kan, zoals bij transnationale cao's mogelijk is, in plaats van maatregelen voor de gehele EU, regelgeving overeengekomen worden tussen (en voor) bepaalde regio's of enkele lidstaten. Hierbij kan gewezen worden op de verdragen van Schengen en Dublin. Temmink wijst erop dat een Europa van meerdere snelheden kan ontstaan, maar noemt dit de prijs die betaald moet worden door een Gemeenschap die rekening wenst te houden met nationale en regionale verschillen.[603] Naar mijn mening is de ontwikkeling van transnationale regelgeving voor bepaalde lidstaten of regio's niet tegen te houden, nu de EU zich steeds verder uitbreidt.[604] Het zal steeds moeilijker worden om alle lidstaten op één lijn te krijgen, waardoor enkele lidstaten dan wel regio's met meer integratiedoeleinden, steeds vaker een voortrekkersrol zullen gaan spelen.

---

601 Däubler, 1996, p. 165.

602 Sciarra, 1996, p. 195. Vgl. hoofdstuk 5.

603 Temmink, p. 106.

604 Vgl. Blanpain/Hepple/Sciarra/Weiss, p. 7; het Europa van de verschillende snelheden betekent dat de lidstaten dezelfde sociale doelstellingen nastreven, maar niet allemaal in hetzelfde tempo. Dit kan alleen bereikt worden als er een duidelijke omschrijving bestaat van sociale doelstellingen en de fundamentele sociale rechten, p. 8. Sociale maatregelen op nationaal of communautair niveau, zouden hiermee niet in strijd mogen zijn.

6.21. HANDHAVING

Voor zowel communautaire wetgeving als voor overeenkomsten geldt dat de handhaving en toezicht op toepassing ervan, van groot belang zijn, wil de regelgeving niet verworden tot een hol vat.[605] Op de vraag of op communautair niveau reeds voldoende handhavingsmogelijkheden bestaan, kan in dit onderzoek geen antwoord gegeven worden. Dit vergt een geheel eigen onderzoek. Wel kan vastgesteld worden dat er onvrede bestaat over de naleving en controle op de communautaire sociale maatregelen in het wegvervoer. Nielsen/Szyszcak bespraken enkele aanvullende mogelijkheden ter verbetering hiervan.[606] Zo pleit Bercusson voor een Europese arbeidsinspectie die toe moet zien op de naleving van het Gemeenschapshandvest.[607] Als gezegd, zou een dergelijke inspectie ook in het kader van het vervoer ingezet kunnen worden ter coördinatie van nationaal beleid, controleurs en controle. Hepple pleitte voor het oprichten van een permanent 'Committee of Experts on the Application of Fundamental Social Rights'.[608] Dit comité zou onder andere klachten moeten onderzoeken van nationale en internationale organisaties, aanbevelingen moeten doen en verslag moeten uitbrengen aan het Europees Parlement en de Raad. Nielsen/Szyszczak vragen zich echter af hoe effectief zo'n comité zou zijn. De Commissie vervult immers al dezelfde rol voor de Gemeenschap door de verslagen van de uitvoering van richtlijnen en de rol die zij speelt op grond van artikel 226 Verdrag. Zij geven aan dat het wellicht effectiever zou zijn om de middelen van de Commissie te vergroten. Ook zouden belangengroeperingen eventueel meer bevoegdheden moeten krijgen in deze om op grond van de artikelen 230 en 232 Verdrag de Commissie aan te klagen wegens niet handelen.[609] Daar reeds in hoofdstuk 5 aangegeven werd dat de gemeenschapsinstellingen het recht hebben om toe te zien op nationale handhaving en naleving van aan de lidstaten gerichte communautaire regelingen, ligt het exploreren van bestaande bevoegdheden meer voor de hand.[610]

6.22. CONCLUSIE

Nationale en communautaire bevoegdheden zullen altijd naast elkaar ontwikkeld worden en blijven staan.[611] Sommige onderwerpen zullen beter op nationaal niveau geregeld kunnen worden en anderen op communautair niveau. Deze twee niveaus sluiten elkaar niet uit maar vullen elkaar aan.[612] Datzelfde geldt voor contractuele en wetgevende bevoegdheden (op beide niveaus). Niet alleen kan er op communautair niveau wetgeving tot stand gebracht worden, maar ook cao's.

605 vgl. Curtin, 1989, p. 146.
606 Zie ook par. 5.3.2.5.2.
607 Nielsen/Szyszczak, p. 219; Bercusson, 1991.
608 Nielsen/Szyszcak, p. 219; Hepple, MLR 643.
609 Nielsen/Szyszczak, p. 220.
610 Zie par. 5.3.2.5.2.
611 Vgl. Streeck, p. 31 e.v.
612 Vgl. Streeck, p. 57.

Communautaire wetgeving kan op nationaal niveau uitgevoerd worden door zowel de sociale partners als de lidstaten, evenals transnationale cao's. Deze laatste kunnen echter ook door de Raad uitgevoerd worden, waardoor ze, afhankelijk van het instrument, tot het gemeenschapsrecht kunnen gaan behoren.

Deze vervlechting van nationaal en communautair niveau, van wetgeving en regelgeving door sociale partners, is mede een uiting van het in het VEU vastgelegde subsidiariteitsbeginsel. Dit kan echter ook tot gevolg hebben dat regelgeving langer op zich laat wachten omdat de verschillende partijen hun verantwoordelijkheden af kunnen schuiven op elkaar. Verder blijft de verscheidenheid van nationale regelgeving, gewoonten en gebruiken een drempel. Bovendien zijn ten aanzien van de bevoegdheden die op grond van de herziene sociale paragraaf toegekend zijn aan de communautaire en nationale wetgever en aan de sociale partners, verschillende interpretaties mogelijk. Dat betekent echter niet dat hierdoor geen enkele communautaire sociale regelgeving mogelijk is. Vooraleerst is echter de wil van de partijen van belang. Veel van de hierboven genoemde kwesties zullen in de loop van de tijd uitgekristalliseerd worden, maar met name door de intenties van de partijen gladgestreken worden. Hierbij moet voorop staan dat de werking van de interne markt de werknemerspositie niet mag verslechteren, maar moet verbeteren.

Hoofdstuk 7

Conclusies / slot
Sociale regelgeving in het Europese beroepsgoederenvervoer over de weg

7.1. INLEIDING

Hoewel de juridische mogelijkheden tot communautaire sociale regelgeving expliciet uitgebreid zijn, betekent dat niet dat de ontwikkeling van de communautaire sociale dimensie nu ineens een grote vlucht genomen heeft. Overeenstemming bereiken tussen en met sociale partners en gemeenschapsinstellingen is immers niet te reguleren. Bovendien is er geen reden om alle onderwerpen die onder de nieuwe bevoegdheden zouden kunnen vallen, ook daadwerkelijk op communautair niveau te regelen.[1] Een aantrekkelijk punt kan overigens wel zijn dat communautaire of transnationale regelingen meer rust[2] op en bescherming van de arbeidsmarkt en diens actoren met zich mee brengen. In ieder geval heeft de Commissie blijk gegeven van een voorkeur voor overeenkomsten boven wetgeving,[3] waarbij men vooral streeft naar verbetering van bestaande communautaire wetgeving, niet per sé naar uitbreiding ervan.[4] Verder wordt steeds de wens uitgesproken dat wanneer sociale maatregelen het functioneren van de interne vervoermarkt raken, met name de concurrentiepositie van vervoerondernemers, deze zo mogelijk voor de gehele Gemeenschap genomen zouden moeten worden.[5] Dit is echter, gezien de ontwikkeling van de sociale dimensie van de Gemeenschap, geen sinecure.

Om de processen wat te vereenvoudigen en als voorbeeld te kunnen dienen voor zowel communautaire wetgeving als voor (de gehele Gemeenschap omvattende) communautaire overeenkomsten, lijkt het voor de hand te liggen om in een aantal gevallen de mogelijkheden voor transnationale overeenkomsten (in de zin van overeenkomsten tussen sociale partners uit bepaalde gebieden of lidstaten) te onderzoeken. In dit onderzoek is hiertoe de situatie in Nederland, Duitsland en Frankrijk uitgewerkt. Hoewel deze landen enerzijds qua regelgeving op elkaar lijken, vertonen zij anderzijds (vooral politieke en feitelijke) verschillen. Opgemerkt moet worden dat beide vormen van regelgeving (cao's en wetgeving) elkaar kunnen (en zouden moeten) aanvullen. Dit vloeit ook voort uit de sociale dialoog, waarin de sociale partners en de gemeenschapsinstellingen met elkaar samenwerken om tot communautaire, althans transnationale, sociale regelgeving te komen. Ten aanzien

---

1 O.a. in verband met het subsidiariteitsbeginsel. Vgl. Spyropoulous, p. 749. A. Lyon-Caen, 1992, p. 23, ook moeten volgens art. A VEU de besluiten zo dicht mogelijk bij de burger worden genomen.

2 Vgl. Jacobs, 1986, p. 386-387. Schutte p. 3.

3 Zo is de ontwikkeling van de sociale dialoog en de collectieve onderhandelingen één van de speerpunten van de Commissie ten aanzien van het vervoer.

4 Vgl. par. 6.1.

5 Vgl. COM(92) 494, p. 81.

van het vervoer moeten de onderwerpen die eventueel aan wetgeving onderworpen worden, behalve aan het subsidiariteits- en proportionaliteitsbeginsel, in ieder geval aan drie doelstellingen voldoen, namelijk de verbetering van arbeidsvoorwaarden en verkeersveiligheid en voorkoming van verstoring van de concurrentieverhoudingen.[6] Dat mag niet betekenen dat de flexibiliteit wordt geofferd. De Commissie geeft voorts aan dat met name de veiligheid, de specificiteit van de bedrijfstak en het behoud van een hoog beschermingsniveau in het oog gehouden moeten worden.

Het vaststellen van sociale onderwerpen in het wegvervoer welke uitdieping of aanvulling op communautair of transnationaal niveau behoeven, wordt bepaald door enkele karakteristieken van het vervoer. De belangrijkste is de sterke internationale dimensie doordat veel vervoer grensoverschrijdend verricht wordt,[7] waardoor men zich moeilijk enkel kan richten naar nationale bepalingen. In het vervoer worden vaak erg lange werkdagen gemaakt.[8] De geldende Europese verordening 3820/85 aangaande de rij- en rusttijden laat dat ook toe.[9] Door het uiteenlopen van controle en sanctionering van geldende communautaire regelgeving in de lidstaten komen in de praktijk bovendien langere werkdagen voor dan op grond van de verordening mogelijk is. Verder heeft de economische liberalisering met zich meegebracht dat de concurrentie tussen de vervoerders in de verschillende landen steeds heviger wordt, waardoor de druk om de rij- en rusttijden niet te respecteren steeds groter wordt.[10] Deze hebben immers een grote invloed op de arbeidskosten van chauffeurs en daarmee, in deze arbeidsintensieve bedrijfstak, op de totale kosten.[11]

Deze mogelijkheid tot concurrentie op arbeidstijden en daarmee op arbeidsvoorwaarden kan de bescherming van werknemers in gevaar brengen alsmede de verkeersveiligheid. Verder geeft de Commissie aan dat zowel op nationaal als op communautair niveau lage drempels bestaan ten aanzien van de toetreding tot de markt, waardoor veel zelfstandigen toetreden.[12] Deze laatsten vallen echter niet onder cao's en in een aantal landen ook niet onder bepaalde wettelijke bepalingen. Dit kan leiden tot interne concurrentie en tot een verslechtering van arbeidsvoorwaarden.

---

6 Dit zijn de doelstellingen genoemd in Vo 3820/85 over de harmonisatie van voorschriften van sociale aard.

7 Onderling vertonen de landen hierin ook nog verschillen: Frankrijk en Duitsland die in vergelijking met Nederland een grote binnenlandse markt hebben, waren lange tijd niet of nauwelijks geïnteresseerd in internationaal vervoer. Hierdoor heeft Nederland het internationale vervoer en cabotage relatief goed kunnen ontwikkelen.

8 In Frankrijk kunnen de werkdagen langer zijn omdat de CdT enkel refereert aan 'effectieve arbeidsduur', maar hieraan wel gelijke limieten stelt als in Nederland aan de diensttijd. Het Duitse vervoer valt sinds 1994 onder de algemene arbeidstijdenwetgeving, waardoor in deze lidstaat in het vervoer de laagste maxima aan de arbeidstijden gesteld worden. Zie hoofdstuk 3.

9 Op basis van de algemene arbeidstijdenrichtlijn zijn b.v. 48 werkuren per week mogelijk, in het wegvervoer alleen al 90 *rij*uren per 2 weken. Zie hoofdstuk 5.

10 COM(92) 494, p. 86.

11 Zie hoofdstuk 3. Bovendien kost de sanctie voor overtreding vaak minder dan het voordeel dat niet-naleving opbrengt; Siemelink, p. 111.

12 COM(92) 494, p. 86; er bestaan veel kleine en weinig grote vervoersondernemingen.

Naast de communautaire regelingen over de rij- en rusttijden en de toegang tot het beroep van vervoerondernemer, werden onder andere richtlijnen aangenomen met betrekking tot de erkenning van diploma's, veiligheid en gezondheid en vrij verkeer van chauffeurs. Dat de communautaire sociale maatregelen niet geheel voldoen, werd in hoofdstuk 5 besproken. Een belangrijk kritiekpunt is dat in de regelgeving tot nog toe bijna alle finesses en uitwerkingen aan de discretie van de lidstaten overgelaten werden, wat zeer verschillende interpretaties en daarmee ongelijkheid met zich meebracht. Bekeken zou moeten worden of hierin verbetering gebracht kan worden door in dit kader communautaire of transnationale regelgeving aan te vullen of uit te vaardigen. Dit kan ook overwogen worden ten aanzien van onderwerpen uit nationale cao's die hier nog niet aan onderworpen zijn,[13] zoals de arbeidsduur, verzuim zonder behoud van loon, overuren, wachttijden, vakantie(bijslag), verblijfskosten, toeslagen voor nachtwerk et cetera. De meeste van deze onderwerpen beïnvloeden immers eveneens de hoogte van het loon en de bovengenoemde doelstellingen.[14]

Vooreerst moet de vraag gesteld worden naar de voor- en nadelen van de verschillende vormen van regelgeving voor het wegvervoer, dat wil zeggen, wetgeving en collectieve overeenkomsten op Europees niveau. Het is duidelijk dat in het vervolg op beide vormen van regelgeving een substantiële invloed uitgeoefend kan worden door de personen die de werkplek vormen en kennen: werkgevers en werknemers. De voordelen van een transnationale overeenkomst is dat deze, wanneer uitgevoerd op nationaal niveau, communautaire wetgeving kan uitwerken en aanpassen aan de concrete omstandigheden en gewoonten van de betrokken lidstaat en aan de wensen en noden van werkgevers en werknemers. Verder kunnen onderwerpen geregeld worden, welke buiten de bevoegdheden van communautaire wetgeving vallen, dan wel daarvoor niet in aanmerking komen (zoals beloning). Ten slotte maken overeenkomsten, zeker wanneer uitgevoerd op nationaal niveau, meer flexibiliteit mogelijk. Een nadeel kan zijn dat een dergelijke overeenkomst in beginsel enkel van toepassing is op georganiseerde werkgevers en werknemers die een mandaat hebben gegeven aan de Europese sociale partners. Een argument dat pleit voor communautaire wetgeving in het wegvervoer is dat een cao geen gelding kan hebben voor de talrijke zelfstandigen in het wegvervoer, wat ongelijke concurrentie-voorwaarden[15] tot gevolg heeft. Uit de (verzoeken om) uitvoering van de tot nog toe overeengekomen overeenkomsten tussen Europese sociale partners, blijkt dat de partners, maar ook de Raad, vooralsnog op zeker willen spelen, door overeenkomsten uit te voeren door middel van bindende regelgeving en daarmee om te zetten in communautaire wetgeving.[16] Dit brengt met zich mee dat de overeenkomst op alle

13 Vgl. Ter Kuile, p. 292.

14 Verbetering van de arbeidsvoorwaarden en verkeersveiligheid en voorkoming van verstoring van de concurrentieverhoudingen.

15 Zowel binnen de lidstaten als daarbuiten.

16 Hiermee wordt dan m.n. gedoeld op richtlijnen en verordeningen. Dit geldt voor de in een (interprofessionele) overeenkomst geregelde deeltijdarbeid en ouderschapsverlof. Dit i.t.t. tot de in par. 6.8. genoemde bedrijfstakovereenkomsten, die m.n. bedoeld lijken te zijn om de betrekkingen tussen sociale partners verder aan te halen.

betrokken personen van toepassing is en vanwege de erga-omneswerking een uniformerend effect heeft.[17]

Volgens een aantal schrijvers en gemeenschaps- en nationale instellingen is een uitgebreide transnationale cao nog toekomstmuziek:[18] er zouden te veel verschillen zijn tussen de lidstaten, zij staat haaks op de tendens naar decentralisatie en de sociale partners en de nationale overheden willen de ontwikkeling van sociaal beleid en de arbeidsvoorwaardenvorming zo dicht mogelijk bij huis houden. Desondanks lijkt de trein richting 'één Europa' niet meer te stoppen. Zeker ten aanzien van grensoverschrijdende onderwerpen en bedrijfstakken dient getracht te worden de trein op het juiste spoor te houden, zodat zowel werknemers als de economie zoveel mogelijk van de eenwording kunnen profiteren.

In het onderzoek is, zoals reeds in hoofdstuk 1 gezegd, met opzet voorbij gegaan aan onderwerpen die traditioneel gezien tot de basis van het arbeidsrecht behoren, zoals het verenigingsrecht, het ontslagrecht, het stakingsrecht et cetera. Volgens Jacobs zijn dit allemaal tere evenwichten die het resultaat zijn van jarenlange nationale ontwikkelingen,[19] waarvoor op korte termijn geen communautaire regelgeving te realiseren lijkt. Sociale maatregelen lijken, op grond van ervaringen uit het verleden, voor een concrete bedrijfstak als het wegvervoer of met betrekking tot (interprofessionele) onderwerpen als beroepsopleiding of arbeidstijden wel mogelijk. Als gezegd, is hierbij wel van belang dat aandacht besteed wordt aan de handhaving ervan.[20]

Om een antwoord te kunnen geven op de vraag wat de mogelijkheden en beperkingen zijn om op Europees niveau tot sociale regelgeving (cao's dan wel wetgeving) in het wegvervoer te komen, worden hier eerst de resultaten van het onderzoek naar de verkenning van de grenzen van de communautaire regelgeving en met name de collectieve (arbeids)overeenkomst op communautair of transnationaal niveau kort gememoreerd en samengevat.

Omdat dit onderzoek zich allereerst richt op de vraag of het instrument van de collectieve overeenkomst tussen Europese sociale partners ter regulering van arbeidsverhoudingen, ook en in het bijzonder in het wegvervoer, geschikt en effectief kan zijn,[21] zullen eerst de mogelijkheden en beperkingen van dit middel op een rij worden gezet. Dit zal worden gedaan aan de hand van de volgende aspecten: werking en gelding van de transnationale cao, de hiërarchie van de verschillende rechtsvormen, de rol en bevoegdheden van de partijen die betrokken zijn bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming (werkgevers, werknemers en overheid), het recht op onderhandelen, het onderscheid in typen cao-bepalingen en de beloning als

17 De reikwijdte van dit laatste is ook afhankelijk van het door de Raad gekozen instrument; een verordening brengt meer gelijkheid in uitvoering met zich mee dan een richtlijn.

18 Zie hoofdstuk 6b.

19 Jacobs, 1989, p. 835. Vgl. Grozelier/Ion/Héritier/Rehfeldt, p. 76.

20 Vgl. Spyropoulous, p. 746. M.n. wanneer een dergelijke overeenkomst niet uitgevoerd wordt door middel van bindende regelgeving van de Raad.

21 Gezien de nieuwe mogelijkheden op grond van de Overeenkomst en de moeizame ontwikkeling van het communautaire sociaal beleid tot nog toe, welke een impuls nodig lijkt te hebben.

belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Verder zal tevens ingegaan worden op de rol van de communautaire wetgeving in dit kader.

Vervolgens zal teruggekomen worden op de situatie in het wegvervoer, waarbij bekeken zal worden aan de hand van welk instrumentarium op dit terrein sociale regelgeving vervangen, ingevoerd dan wel aangevuld zou moeten en kunnen worden en op welk niveau dit zou moeten gebeuren (nationaal, communautair of transnationaal).

7.2. Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau

In de Overeenkomst werden voor het eerst uitdrukkelijke sociaalrechtelijke grondslagen neergelegd om tot communautaire wetgeving te komen. Bovendien werd de rol van de Europese sociale partners in de communautaire besluitvormingsprocedure expliciet erkend en vergroot. Zoals uit hoofdstuk 6 blijkt, laat de tekst behoorlijk wat ruimte voor interpretatie. Het opmerkelijke feit dat voorbereidende werkzaamheden op communautair niveau (van zowel wetgeving als overeenkomsten) in het geheel niet gedocumenteerd worden, speelt hierbij eveneens een grote rol.[22] Opvallend is dat ook bij de invoering van de tekst van de Overeenkomst in het Verdrag, door het Verdrag van Amsterdam, men er niet in slaagde om de reeds in de literatuur en in beleidsstukken gesignaleerde onduidelijkheden en lacunes te herstellen.

Desondanks werd van de nieuwe bevoegdheden gebruik gemaakt: Europese sociale partners werden geraadpleegd en er werden een aantal overeenkomsten van deze partners uitgevoerd door de Raad door middel van richtlijnen en daarmee opgenomen in de gemeenschapswetgeving.[23] Verder kwamen de Europese sociale partners met name op bedrijfstakniveau tot nadere afspraken.[24] Hierdoor is de opmerkelijke situatie ontstaan dat sociale partners[25] tot een overeenkomst kunnen komen op transnationaal niveau, waarvan de normatieve werking nog niet geheel duidelijk is, maar die als gemeenschapswetgeving door het leven kan gaan. Zij gaat voor alle betrokken werknemers gelden en kan bovendien communautaire sociale wetgeving overbodig maken, wanneer de Raad de overeenkomst door middel van een bindend instrument uitvoert. Of en op welke wijze in de toekomst meer gebruik zal worden gemaakt van de nieuwe bevoegdheden om tot communautaire sociale wetgeving te komen, hangt mede af van de vraag of de opsomming van de onderwerpen in artikel 137 Verdrag limitatief bedoeld is of niet. Wel lijkt geconcludeerd te kunnen worden dat in de toekomst sociale regelgeving in het wegvervoer met name gebaseerd dient te worden op de meer specifieke bepalingen in de sociale paragraaf, in plaats van op artikel 71 Verdrag, zoals voorheen het geval was. Dit zal nog wel mogelijk zijn wanneer, zoals Tromm aangeeft, een ogenschijn-

22 Vgl. Däubler, 1996, p. 166.

23 De sociale partners werden geraadpleegd ten aanzien van Rl 94/45/EG en zij kwamen tot overeenkomsten welke resulteerden in Rl 96/34/EG en 97/81/EG.

24 Zie par. 6.8.

25 Zelfs wanneer zij geen representatieve meerderheid vormen.

lijk sociale regeling uitdrukkelijk het vervoer als economische activiteit als onderwerp heeft,[26] dan wel het te regelen onderwerp niet valt onder de in artikel 137 Verdrag genoemde onderwerpen. De algemene rechtsgrondslagen (artikelen 94 en 308) zullen enkel nog ingeroepen kunnen worden wanneer een regeling expliciet de werking van de interne markt tot doelstelling heeft. Ten slotte is niet duidelijk wat precies bedoeld wordt met de uitsluiting van bepaalde onderwerpen. Dit lijkt te betekenen dat de Raad geen overeenkomst mag uitvoeren die één van deze onderwerpen omvat.[27]

Het is onmogelijk om nu al op de onduidelijkheden in de nieuwe sociale paragraaf pasklare antwoorden te geven; het proces ter ontwikkeling van communautair sociaal beleid (m.n. van collectieve onderhandelingen) zal zich, zoals dat ook op nationaal niveau het geval was, in de praktijk (verder) moeten uitkristalliseren.[28] Hierbij zou echter voorop moeten staan dat de werking van de interne markt de werknemerspositie niet mag verslechteren, maar in beginsel moet verbeteren.[29] Vooralsnog moet echter vastgesteld worden dat de nieuwe communautaire bevoegdheden om tot sociaal beleid te komen nauwelijks ingebed zijn in een kader van voorgeschreven procedures, voorwaarden en aanwijzingen. Derhalve lijken de nieuwe bevoegdheden en de interpretatie ervan enkel gestoeld te kunnen worden op nationale organisaties en voorbeelden. Bovendien wordt het belang van de lidstaten en de omstandigheden en gebruiken op nationaal niveau bij de vorming van communautaire wettelijke maatregelen expliciet uitgedrukt in de tekst: zo moet het gemeenschapsoptreden ondersteunend en aanvullend zijn aan lidstaatactiviteiten, moeten nationale omstandigheden en technische voorschriften in acht genomen worden, moet rekening gehouden worden met de verscheidenheid van nationale gebruiken en werd het subsidiariteitsbeginsel neergelegd in het Verdrag.[30] Uiteindelijk zullen dus de lidstaten, de sociale partners en de gemeenschapsinstellingen gezamenlijk het besluitvormingsproces voor hun rekening nemen in het supranationale spel dat ‘interne markt’ heet. Daarnaast kunnen vooralsnog de positie en de acties van de Europese sociale partners die een belangrijke taak en grote rol verworven hebben in het communautaire sociale regelgevingsproces, enkel gevormd en gevoed worden vanuit de nationale achterban en de nationale rechtsstelsels.[31] Deze stelsels kunnen echter nog behoorlijk van elkaar verschillen, zoals uit de hoofdstukken 2 en 3 bleek. Geconcludeerd kan worden dat de sociale partners door de nieuwe verdragsrechtelijke bevoegdheden voor een taak staan, welke ze op nationaal niveau al sinds jaar en dag vervullen, maar waar ze op communautair niveau nog niet geheel op voorbereid zijn.[32] Desalniettemin is gebleken dat aan de

26 Tromm, 1990, p. 357.
27 Zie par. 6.19.2.
28 Vgl. Däubler, 1996, p. 165.
29 Dit kan afgeleid worden uit de beginselen van het Verdrag, art. 2 en 3.
30 Art. 3b en 137 Verdrag.
31 Guéry, p. 594. Vgl. van Outrive, p. 16.
32 Deze taak werd nog door de sociale partners zelf uitgebreid in de overeenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid, daar in de slotbepalingen het volgende bepaald wordt: ‘onverminderd de respectieve rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitleg van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende

acties van deze sociale partners een grote waarde toegekend wordt in het communautaire besluitvormingsproces.

Dit terugkoppelen naar nationale niveaus, wat vooralsnog onontkoombaar lijkt te zijn, kan een zeer traag verlopend regelgevingsproces ten gevolge hebben, dat eerder gebaseerd is op 'partnership' dan op 'separation of powers'.[33] Het naast elkaar plaatsen van verschillende nationale rechtsstelsels kan geen blauwdruk opleveren voor toekomstige regelgeving, omdat de situaties in de lidstaten nauwelijks vergelijkbaar zijn met die op het communautaire niveau. De nationale regelgevingen kunnen echter wel handreikingen opleveren die het ontwikkelingsproces van communautaire sociale regelgeving kunnen begeleiden.

7.2.1. Werking en gelding van transnationale cao's

Hoewel de invloed van de sociale partners op communautaire regelgeving expliciet uitgebreid en neergelegd werd in het Verdrag, is van een wettelijk kader voor de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming (waarbinnen sociale partners zich mogen en kunnen bewegen) zoals dat op nationaal niveau wel bestaat, op communautair niveau (nog) geen sprake. Dit lijkt vooralsnog niet als een groot gemis beschouwd te worden omdat de arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau zich nog in de eerste ontwikkelingsfase bevindt. Bovendien krijgt een overeenkomst pas werking wanneer deze uitgevoerd wordt, ofwel door de Raad, ofwel op nationaal niveau. Immers, wanneer een communautaire of transnationale cao uitgevoerd wordt op nationaal niveau zullen, naast de afspraken die de Europese en nationale sociale partners onderling gemaakt hebben, vooral de in hoofdstuk 2 beschreven regels van belang zijn. Overigens is het niet geheel duidelijk wat precies met deze wijze van uitvoering bedoeld wordt. Vooralsnog lijkt het alleen om een aanwijzing aan de nationale sociale partners te gaan.[34] Of lidstaten verplicht zouden moeten zijn bestaande mechanismen te gebruiken of in ieder geval de uitvoering niet zouden mogen belemmeren, is de vraag. Verder kan de vraag gesteld worden of een communautaire of transnationale cao die niet op deze manier uitgevoerd wordt, verplicht uitgevoerd moet worden volgens de tweede wijze van uitvoering, te weten door een (bindend) besluit van de Raad. Dit kan niet aangenomen worden omdat van deze wijze van uitvoering enkel in bepaalde gevallen, genoemd in artikel 137 Verdrag, gebruikgemaakt kan worden. Hiermee wordt een beperking aangebracht op de inhoud van communautaire of transnationale cao's, willen deze in aanmerking komen voor uitvoering door de Raad.

Of de hierboven genoemde transnationale overeenkomst, die enkel voor bepaalde regio's dan wel lidstaten geldt, eveneens uitgevoerd kan worden door de Raad, is de vraag. Uit de aard van artikel 139 Verdrag lijkt niet voort te vloeien dat deze uitvoering 'van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten'[35] gelimiteerd

---

partijen, die advies zullen uitbrengen'.

33 Sciarra, 1996, p. 190.

34 Zoals ook blijkt uit de in 1997 overeengekomen afspraken tussen Europese sociale partners, zie par. 6.8.

35 Art. 139 Verdrag.

is tot overeenkomsten die alle lidstaten betreffen. De tekst lijkt enkel te refereren aan overeenkomsten die niet op nationaal maar op een hoger niveau gesloten zijn door sociale partners. Ten aanzien van de vraag of de Raad zich in zo'n geval zou moeten beperken tot beschikkingen ten aanzien van de betrokken lidstaten, moet opgemerkt worden dat de Raad in deze grote discretionaire bevoegdheid heeft. Hij kan immers beslissen of een dergelijke overeenkomst voor tenuitvoerlegging in gemeenschapswetgeving in aanmerking komt, zonder dat het Verdrag of enige secundaire gemeenschapswetgeving hiertoe aan de ondertekenende Europese sociale partners formele eisen als representativiteit en mandatering stellen en zonder dat de overeenkomst verplicht voor alle betrokken Europese werknemers en werkgevers moet gelden (omdat immers niet alle nationale organisaties aangesloten zijn bij de Europese sociale partners dan wel toegelaten worden tot onderhandelingen).[36] De Raad beslist in feite over het belang van de gesloten overeenkomst voor de gehele betrokken beroepsbevolking. De Raad staat theoretisch niets in de weg om de hier bedoelde transnationale overeenkomsten een status van communautaire wetgeving toe te kennen, door deze uit te voeren door middel van bindende maatregelen en daarmee van toepassing te verklaren op alle betrokken personen. Hiermee wordt de rechtszekerheid gediend, maar wordt tevens aan de Raad een veel grotere rol en discretionaire bevoegdheid toegekend dan de nationale overheden in het geval van algemeen verbindend verklaring. De kans dat transnationale overeenkomsten welke afgesloten werden ten aanzien van een beperkt aantal lidstaten in de praktijk daadwerkelijk door de Raad ten uitvoer gelegd zullen worden door middel van bindende regelgeving, is echter niet groot en voorlopig enkel weggelegd voor overeenkomsten met een beperkte inhoud. De Raad, welke samengesteld is uit vertegenwoordigers van de lidstaten, zal immers slechts voorstellen van sociale partners goedkeuren, welke niet indruisen tegen de regelgeving en omstandigheden op nationaal niveau. Hierbij speelt bovendien een rol dat de Commissie en de Raad de voorstellen niet mogen aanscherpen dan wel aanpassen,[37] zoals wel mogelijk is in de normale communautaire wetgevingsprocedure, waardoor uiteindelijk een evenwichtiger voorstel kan ontstaan. Ook dit zal een strengere selectie van overeenkomsten ten gevolge hebben. Verder moet opgemerkt worden dat de op deze wijze tot stand gebrachte communautaire wetgeving een minder democratische procedure volgt dan wanneer deze op de gebruikelijke wijze totstandkomt. De Commissie lijkt in deze immers enkel als doorgeefluik te functioneren en is niet verplicht het Europees Parlement noch het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen. Hoewel de Commissie zich wel voorgenomen heeft dit toch te doen, verandert dit nauwelijks iets aan deze kritiek omdat het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité evenmin wijzigingen mogen aanbrengen in de overeenkomst. De Commissie heeft zich in een mededeling voorgenomen de partijen en de wettigheid van de door hen voorgestelde bepalingen te beoordelen voordat zij het voorstel aan de Raad doet toekomen. Hierbij wordt een zekere representativiteit

36 Dit blijkt ook uit Rl 96/34/EG en 97/81/EG. De overeenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid werden immers niet gesloten door alle bij de raadpleging door de Commissie betrokken partijen, HvJ, zaak T-135/96.

37 B.v. na raadpleging van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité.

van de partijen gevraagd, voorzover mogelijk, voor alle lidstaten. Dit zou betekenen dat de Commissie de Raad zou afraden een overeenkomst uit te voeren welke afgesloten werd voor slechts een beperkt aantal lidstaten. Hierbij moet echter aangetekend worden dat voor het voornemen van de Commissie geen enkele verdragsrechtelijke grondslag bestaat.[38]

Men zou de transnationale cao dus kunnen zien als een afspraak welke in beginsel enkel de betrokken nationale sociale partners bindt, maar ook als aangever aan de Raad van ideeën waarover in een breder kader overeenstemming bereikt werd.

Of de Raad ook overeenkomsten kan uitvoeren door middel van bindende regelgeving, wanneer deze één van de onderwerpen bevatten die door artikel 137 Verdrag uitgesloten worden, is niet duidelijk. Om vooralsnog de uitvoering door de Raad van bedrijfstakcao's waarin ook afspraken over beloning zijn opgenomen,[39] niet uit te sluiten, kan ervoor gekozen worden om de eventueel op Europees niveau overeengekomen lonen en verblijfskosten in een aparte cao neer te leggen. Hierdoor zou eenzelfde onderscheid als in Frankrijk gemaakt kunnen worden tussen 'gewone' cao's en cao's die algemeen verbindend verklaard kunnen worden. Ook hiermee wordt een beperking aangebracht ten aanzien van (de inhoud van) een transnationale cao, wil deze in aanmerking komen voor uitvoering door de Raad. De Raad mag zich immers niet, zoals in de Nederlandse algemeenverbindendverklaringsprocedure gebeurt, beperken tot het uitvoeren van bepalingen. Uit respect voor de autonomie van de sociale partners wordt algemeen aangenomen dat de Raad een overeenkomst van de Europese sociale partners enkel in zijn geheel kan uitvoeren.

Aan de algemeenverbindendverklaring op nationaal niveau worden strengere eisen gesteld dan aan de uitvoering van een transnationale cao door de Raad. Zo kunnen op nationaal niveau eisen aan de inhoud gesteld worden en moet bovendien een cao die voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking wil komen, al voor een bepaald deel van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden. Verder geldt de nationale algemeenverbindendverklaring, in tegenstelling tot die op communautair niveau, voor bepaalde tijd.

Waar het gaat om uitvoering van minimumvoorschriften en kaderovereenkomsten moet worden vastgesteld dat die steeds op nationaal niveau uitwerking behoeven, waardoor 15 verschillende regelingen mogelijk zijn. Dit lijkt echter 'part of the game' te zijn. Evenals het feit dat uitvoering op nationaal niveau vragen doet opkomen als wat er tijdens een cao-loze periode gebeurt, wie beoordeelt of alle communautaire of transnationale bepalingen uitgevoerd werden et cetera. Dit zijn dezelfde vragen die gesteld kunnen worden wanneer nationale sociale partners de uitvoering van een richtlijn voor hun rekening nemen en die slechts mondjesmaat in de jurisprudentie van het HvJ beantwoord worden. In dat geval staat het echter buiten kijf dat de nationale overheden uiteindelijk eindverantwoordelijk zijn voor de uitvoering.[40]

---

38 Bovendien geeft de Commissie ook zelf aan een open oog te willen houden voor b.v. andere organisaties, COM(93) 600.

39 Art. 137 Verdrag sluit beloning uit.

40 Zie par. 6.2.1.

7.2.2. Hiërarchie

Op nationaal niveau is het over het algemeen regel dat de wet voorrang heeft op de cao en de cao op de iao. De voorrangsregels tussen ondernemings-, bedrijfstak- en eventueel interprofessionele cao's verschillen per lidstaat. Zo hebben de Nederlandse en Duitse ondernemingscao in beginsel voorrang op de bedrijfstakcao.[41] Een Franse cao moet zich aanpassen aan een cao met een grotere territoriale of professionele werkingssfeer. Doorslaggevend in de hiërarchische verhoudingen is echter over het algemeen het (in Duitsland en Frankrijk wettelijke) gunstigheidsbeginsel. Dit betekent dat het voor de werknemer meest gunstige beginsel voorrang heeft, in welke rechtsbron deze dan ook opgenomen is. Het is echter niet geheel duidelijk wanneer een bepaling gezien wordt als gunstiger voor de werknemer.

De hiërarchie van communautaire of transnationale en nationale rechtsbronnen is afhankelijk van de wijze van uitvoering. Noch in communautaire noch in nationale regelgeving wordt hierover iets bepaald. In dit onderzoek is getracht een zekere helderheid in deze materie te verschaffen. Een aantal schrijvers stelt voor om de transnationale cao, uitgevoerd door een nationale cao, voorrang te verlenen boven een gewone nationale cao, tenzij deze laatste gunstiger is voor de werknemers, dan wel recenter afgesloten transnationale cao's uitvoert. Dit lijkt logisch, omdat een op communautair niveau overeengekomen regeling anders geen enkele betekenis heeft, daar deze steeds opzij gezet kan worden door recenter overeengekomen nationale cao's.[42] Of zo'n voorrangsregeling opgenomen kan worden in de transnationale cao, is afhankelijk van de mandaten van de nationale partijen. Om deze dwingend op te leggen is echter een bepaling hiertoe in communautaire wetgeving van belang.

Zo'n voorrangsregeling heeft een curieus gevolg. Als gezegd, wordt immers algemeen aangenomen dat de Raad de transnationale overeenkomst enkel in zijn geheel kan uitvoeren. Bij uitvoering van een dergelijke cao op nationaal niveau bestaat zo'n verplichting echter niet. Wanneer voorrang verleend wordt aan de inhoud van transnationale cao's maar daarenboven aan gunstiger nationale bepalingen (dus ook in cao's) valt de transnationale cao uiteen. Een nationale cao zal dan immers, als gevolg van het bovenstaande, samengesteld kunnen zijn uit reeds bestaande (gunstiger) nationale bepalingen, bepalingen over onderwerpen die niet op Europees niveau geregeld worden en uit nationale bepalingen die transnationale cao-bepalingen uitvoeren. De op communautair of transnationaal niveau overeengekomen cao-bepalingen zouden moeten blijven bestaan ('nawerken') in nieuw overeengekomen nationale regelgeving, tot het moment dat de Europese sociale partners de transnationale overeenkomst opzeggen of wijzigen. Men kan zich derhalve afvragen of zo'n voorrangsregeling praktisch wel uitvoerbaar is. In het proces van wijziging van de nationale cao-bepalingen moet dan immers steeds bepaald worden welke nationale cao-bepalingen afkomstig zijn uit een transnationale cao en dus niet ten nadele veranderd zouden mogen worden door de nationale sociale partners en welke niet.

---

41 Althans wanneer de bedrijfstakcao niet uitsluit dat ervan mag worden afgeweken.

42 Dit speelt in mindere mate in Frankrijk waar in 1950 een nationale bedrijfstakcao voor het vervoer afgesloten werd voor onbepaalde tijd.

Een door een nationale regeling uitgevoerde transnationale cao kan ook opzij gezet worden door nationale wetgeving. Fase stelde daarom voor op Europees niveau vast te leggen dat wanneer sociale partners bepalingen kunnen overeenkomen, deze altijd voorrang zouden moeten hebben boven wetgeving.[43] Zo'n beginsel zou echter de hiërarchische structuren van de lidstaten helemaal overhoop halen. In het geval van uitvoering van een transnationale cao door nationale wetgeving, kan men zich verder afvragen of lidstaten in dit geval, ter bescherming van de autonomie van de sociale partners, evenals de Raad gehouden zijn om de gehele cao uit te voeren, en niet slechts enkele cao-bepalingen.

Wanneer een transnationale cao uitgevoerd wordt door de Raad door middel van een bindende regeling, gaat deze behoren tot de gemeenschapswetgeving en heeft dientengevolge altijd voorrang boven zowel nationale wetgeving als cao's. Dit geldt ook voor communautaire wetgeving. Wel kan in beginsel bepaald worden dat altijd voor werknemers gunstiger bepalingen vastgesteld kunnen worden op nationaal niveau.

Hiernaast spelen voorrangskwesties als die tussen een transnationale interprofessionele of ondernemingscao en een nationale bedrijfstakcao. De beantwoording van deze kwesties is afhankelijk van de uitvoeringswijze en kan dus per lidstaat verschillend uitvallen. Dit wordt nog versterkt door het feit dat door een transnationale cao geregelde onderwerpen in sommige lidstaten onderwerp van wetgeving en in andere landen van overeenkomsten zijn.

Uiteindelijk is van belang dat de communautaire of transnationale wetgeving en cao's niet alleen gezien worden als een aanvulling op of vervanging van nationale systemen; men zou moeten bekijken hoe deze twee niveaus met elkaar verenigd kunnen worden, waarbij de positie van de werknemer steeds voorop zou moeten staan.

7.2.3. De partijen die bij de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming betrokken zijn

Op nationaal niveau is een veelheid van werkgevers- en werknemersorganisaties waar te nemen in het wegvervoer. In Nederland voeren twee werkgevers- en twee werknemersbonden intensieve maar meestal ook vruchtbare onderhandelingen, gebaseerd op een zogenoemd compromismodel. Duitsland kent aan werknemerszijde een eenheidsvakbond en aan werkgeverszijde een veelheid aan werkgeversorganisaties, met name op regionaal niveau, die het de laatste jaren niet eens kunnen worden over nieuwe arbeidsvoorwaarden. In Frankrijk zijn vijf vakbonden op nationaal niveau als representatief erkend en zijn er twee overkoepelende werkgeversorganisaties actief. In Frankrijk heerst veeleer het conflictmodel, wat zich regelmatig uit in harde stakingen die (delen van) het land platleggen. Deze situaties zullen zich weerspiegelen in (de omvang van) de eventuele mandaten die aan de Europese sociale partners afgegeven kunnen worden en de uitvoering van transnationale overeenkomsten op nationaal niveau.

---

43 Fase doelde hier m.n. op ondernemingscao's, p. 28-29.

Op Europees niveau worden de nationale sociale partners in verschillende organen vertegenwoordigd, zoals het Economisch en Sociaal Comité, paritaire comités en informele overleggroepen (ten behoeve van een aantal bedrijfstakken), het Permanent Comité voor Arbeidsmarktvraagstukken en raadgevende comités. Men kan zich afvragen of de veelheid van organen die op Europees niveau bestaan ten behoeve van de raadpleging en onderhandelingen, die allemaal op een verschillend moment van de besluitvorming in actie kunnen komen, niet ondergebracht zouden moeten (en kunnen) worden in een centraal orgaan, onderverdeeld in verschillende werkgroepen die zich bezighouden met collectieve arbeidsvoorwaardenvorming op verschillende niveaus en in verschillende fases van de besluitvorming. Hierdoor zou de energie, organisatie en financiering van de vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers op Europees niveau verenigd worden en zou het onderhandelingsproces transparanter worden. Hiermee zou verder tegemoetgekomen worden aan de klacht van onder andere de Commissie dat de sociale partners in de verschillende organen onvoldoende samenwerken en hun acties coördineren.

In de betrokken landen worden in tegenstelling tot het communautaire niveau (al dan niet wettelijke) eisen gesteld aan de bij de collectieve onderhandelingen betrokken sociale partners, als bevoegdheid en bekwaamheid. Dat de eisen op communautair niveau minder sterk hoeven te zijn, vloeit voort uit het feit dat de cao pas effect krijgt nadat deze uitgevoerd is. Aan de andere kant moet het voor partijen duidelijk zijn wie tot de dialoog toegelaten kan worden op basis van welke criteria, zodat bijvoorbeeld een partij die het niet eens is met de beoordeling van de Commissie ten aanzien van de bij de raadpleging toegelaten partijen, beroep in kan stellen bij het HvJ. Wanneer een partij uitgesloten wordt van onderhandelingen door andere cao-partijen, ligt beroep moeilijker. In Nederland kunnen de partijen wel, in Duitsland echter niet naar de rechter stappen. Het organiseren van internationale solidariteit om een staking te initiëren, is niet evident, al is hiertoe wel een voorzet gegeven in het wegvervoer. Ten aanzien van de onderhandelingen op Europees niveau is vooralsnog wederzijdse erkenning van de partijen doorslaggevend; de sociale partners moeten zelf inhoud geven aan de onderhandelingen.

Inmiddels zijn de gemeenschapsinstellingen alsmede sommige schrijvers op zoek naar precieze criteria die de ontwikkeling van de sociale dialoog moeten begeleiden.[44] Hierbij komen de begrippen ‘representativiteit’ en ‘mandaat’ vaak voor. Het representativiteitsbegrip speelt een minder grote rol wanneer een transnationale cao uitgevoerd wordt door een nationale cao, omdat dan slechts de leden van de overeenkomstsluitende partijen gebonden worden. Betwist kan worden of de begrippen wel een grote rol spelen in het geval de Raad de cao uitvoert.[45] Men kan zich afvragen of dit een gewenste situatie is,[46] of dat er (andere) criteria gesteld moeten worden waaraan de Raad de overeenkomst zou moeten toetsen voor deze door middel van een bindend instrument uitgevoerd kan worden. De sociale partners moeten hun voorstel eerst voorleggen aan de Commissie. Dit heeft enkel zin als dit

44 Zie par. 6.5.

45 Zie par. 6.5.2.

46 In dit geval zouden immers overeenkomsten van minoritaire bonden zonder veel betekenis op Europees noch op nationaal niveau, kunnen gaan gelden voor de gehele betreffende beroepsbevolking.

betekent dat de Commissie een bepaalde beoordeling mag uitvoeren. Maar ook hier is niet duidelijk aan welke criteria de Commissie dan kan en mag toetsen. Omdat de gewone communautaire wetgevingsprocedure voortkomt uit voorstellen van de Commissie, kan betoogd worden dat een voldoende waarborg voor regelgeving is ingebouwd, wanneer de Commissie het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité in haar beslissing tot voorlegging van de overeenkomst aan de Raad betrekt,[47] en de Raad bovendien de bevoegdheid heeft de uitvoering te weigeren. De Raad en de Commissie zullen immers, doordat zij geen wijzigingen mogen aanbrengen in de overeenkomst,[48] slechts aarzelend voor uitvoering kiezen, waardoor een strenge selectie uitgevoerd zal worden. Een gevolg hiervan is echter, als gezegd, dat slechts overeenkomsten door de Raad uitgevoerd zullen worden die in zeer voorzichtige bewoordingen gevat zijn en geen noemenswaardige veranderingen in de lidstaten ten gevolge zullen hebben. Dit betekent dat op de korte termijn niet alle lidstaten verandering door en voordeel van de overeenkomsten zullen ervaren. Het gevaar dat daarmee de dynamiek van het sociaal beleid verloren gaat, is groot.

Tegelijkertijd moet echter worden opgemerkt dat hiermee gewerkt wordt aan de ontwikkeling van een basis van sociale maatregelen in de Gemeenschap. Dit kan ten gevolge hebben dat in sommige lidstaten bepaalde rechten in wetgeving dan wel cao's neergelegd worden, waarvan dat tot dan toe niet het geval was.[49] Het doel zou dan in beginsel zijn om de laagste voorwaarden in de lidstaten te verhogen, zonder te uniformeren.

Of de sociale partners zelf nog wijzigingen in de overeenkomst mogen aanbrengen of de cao mogen opzeggen, nadat deze uitgevoerd werd door de Raad, is de vraag. Kunnen ze dat niet meer, dan levert dit een verlies van autonomie op. Mogen zij wel wijzigingen aanbrengen of de overeenkomst opzeggen, dan kan dat ten koste van de rechtszekerheid gaan. Ik zou willen voorstellen dat in het geval van een overeenkomst die uitgevoerd werd door de Raad, de sociale partners wijzigingen mogen voorstellen aan de Commissie, waarna deze voorstellen dezelfde procedure volgen als die waarmee een bestaande verordening of richtlijn gewijzigd kan worden. Ten aanzien van communautaire wetgeving mogen bovendien de Commissie en Raad ook voorstellen tot wijziging indienen. Wanneer zij dit ook mogen ten aanzien van de regelgeving waaraan een overeenkomst van sociale partners ten grondslag ligt, zou dit wederom ten koste gaan van de autonomie van de sociale partners. Voorgesteld wordt dan ook dat de Raad de regelgeving enkel mag intrekken maar niet mag wijzigen, tenzij de sociale partners hiertoe toestemming verlenen. In de overeenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid, welke in richtlijnen opgenomen werden, werd in de slotbepalingen opgenomen dat de *ondertekenende* partijen de

---

47 Hoewel zij daartoe niet verplicht is.

48 Tenzij de sociale partners hierin zelf toestemmen. Om misverstanden te voorkomen, zou hierover een bepaling in de cao opgenomen kunnen worden. Als gezegd, moet benadrukt worden dat het eventueel geraadpleegde Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité evenmin wijzigingen kunnen voorstellen, laat staan aanbrengen, in de tekst van de overeenkomst.

49 Zo was de overmachtclausule van de ouderschapsverlofrichtlijn nog niet in de Franse wetgeving neergelegd.

toepassing van de overeenkomst na vijf jaar herzien. Dit zou betekenen dat alle andere partijen, waarop de overeenkomst ook van toepassing verklaard werd, niet betrokken zouden hoeven te worden bij de herziening. Opzegging of wijziging van transnationale cao-bepalingen die op nationaal niveau uitgevoerd werden, kan eveneens op problemen stuiten. Men mag aannemen dat de transnationale regelingen een soort referentiepunt worden op nationaal niveau, waaraan bovendien op den duur ook andere nationale bepalingen gelieerd zullen worden, zeker wanneer aan deze bepalingen voorrang toegekend wordt.

Geconcludeerd kan worden dat het stellen van eisen aan de sociale partners belangrijk is ten behoeve van de duidelijkheid omtrent de vraag welke partijen deel mogen en kunnen nemen aan de raadpleging door de Commissie. Wanneer echter de sociale partners naar aanleiding van deze raadpleging of op eigen initiatief tot een overeenkomst komen en deze uitgevoerd moet worden, lijken deze eisen nauwelijks ter zake te doen. Tegen het licht van de autonomie van de sociale partners kan men zich bovendien afvragen of de Commissie dan wel de Raad bevoegd is om de sociale partners aan een onderzoek te onderwerpen. Dit geldt eens te meer wanneer het een overeenkomst betreft die op eigen initiatief van de sociale partners totstandkwam. De taak van de gemeenschapsinstellingen in deze lijkt dan ook enkel het (adviseren tot) uitvoeren van de overeenkomst van de Europese sociale partners door de Raad, dan wel het afwijzen hiervan.

Al eerder werd opgemerkt dat het belang van een mandaat[50] waarmee de nationale sociale partners een deel van de macht overdragen, zichzelf binden en de inhoud van een transnationale cao bepalen, onomstotelijk vast staat. Bovendien is dit de enige wijze waarop de Europese organisaties kunnen weten en coördineren wat door de sociale partners op nationaal niveau gewenst wordt. Organisaties die niet bevoegd zijn om op nationaal niveau akkoorden te sluiten, kunnen echter geen mandaten afgeven, waardoor hun betrokkenheid bij het communataire besluitvormingsproces problematisch kan zijn.

7.2.4. Recht op onderhandelen

Franse sociale partners hebben niet alleen een recht maar in een aantal gevallen, waarin reeds een cao afgesloten werd, zelfs een plicht tot het voeren van onderhandelingen. Dit houdt echter geen plicht in tot het afsluiten van een cao. Bovendien worden de cao-partijen in beginsel niet gesanctioneerd als ze weigeren de onderhandelingen aan te gaan. De werkgever is enkel verplicht tot het bijeenroepen van een vergadering en de vakbonden te voorzien van de noodzakelijke informatie. In Nederland en Duitsland bestaat noch een onderhandelingsplicht noch een -recht.

Op Europees niveau staan collectieve onderhandelingen nog in de kinderschoenen. Van een onderhandelingsplicht dan wel -recht is geen sprake. Deze materie speelt echter wel een rol wanneer het gaat om transnationale cao's die uitgevoerd worden op nationaal niveau. Wanneer deze cao's onderwerpen bevatten waarover in Frankrijk

50 Jacobs, 1986, p. 424; ofwel in statuten ofwel door speciale opdrachten.

elk jaar onderhandeld moet worden,[51] betekent dat dat een in een nationale cao omgezette communautaire of transnationale cao al na een jaar vervangen zou kunnen (moeten) worden door nationale cao-bepalingen, tenzij in de hiërarchie der rechtsnormen een hogere prioriteit toegekend wordt aan de inhoud van de communautaire of transnationale cao. Verder is het in dit kader de vraag of nationale sociale partners een (onderhandelings)plicht hebben om transnationale cao's op nationaal niveau uit te voeren. Dit is echter afhankelijk van de van toepassing zijnde wetgeving en in beginsel enkel aan te nemen wanneer de partijen dat zelf overeenkomen. Het is dan ook van belang op te merken dat het niet uitvoeren door de Raad van een overeenkomst onzekerheid met zich meebrengt.

7.2.5. Onderscheid in cao-bepalingen

Op nationaal niveau wordt ten aanzien van het soort bepalingen een onderscheid gemaakt tussen minimum-, standaard- en maximumbepalingen. In de nationale regelgeving worden met name minimumbepalingen gehanteerd.[52] Wanneer hiervan op communautair niveau eveneens gebruik wordt gemaakt,[53] is het van belang om in de betreffende cao of wet een bepaling op te nemen welke verzwakking van reeds totstandgekomen nationale regelgeving verbiedt.[54]

Een ander onderscheid tussen cao-bepalingen wordt gevormd door de onderverdeling in normatieve, obligatoire en in Nederland ook diagonale bepalingen.[55] Het onderscheid volgt uit de verschillende relaties die tussen cao-partijen kunnen bestaan. Bepaalde normatieve bepalingen moeten verplicht opgenomen worden in nationale cao's.[56] Omdat deze beperking niet geldt ten aanzien van een transnationale cao, zullen de bepalingen, wanneer bijvoorbeeld uitgevoerd door nationale cao's in Frankrijk, niet algemeen verbindend verklaard kunnen worden wanneer zij de voorgeschreven bepalingen ontberen. Hierdoor kan een deel van de effectiviteit van de transnationale cao verloren gaan.

In het algemeen worden op nationaal niveau enkel normatieve bepalingen algemeen verbindend verklaard. Obligatoire bepalingen lijken ook niet voor uitvoering door de Raad in bindende regelgeving in aanmerking te komen. De Raad kan immers moeilijk aan derden algemeen geformuleerde verplichtingen opleggen die overeengekomen werden tussen de enkele partijen die tot de overeenkomst kwamen. Met de uitsluiting van obligatoire bepalingen wordt in beginsel een volgende beperking aangebracht op een communautaire of transnationale cao, wil deze in

---

51 Zie par. 2.2.1.3.

52 In Duitsland zijn als gevolg van het gunstigheidsbeginsel zelfs geen andere bepalingen mogelijk.

53 In de sociale paragraaf wordt dit voor bepaalde onderwerpen ook expliciet voorgeschreven, art. 137 Verdrag.

54 Dit wordt reeds vaak in richtlijnen opgenomen, evenals in de ouderschapsverlof- een deeltijdovereenkomst.

55 Duitsland kent verder nog een onderscheid tussen individuele en collectieve normatieve bepalingen, zie hoofdstuk 2.

56 M.n. in Franse cao's die voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking willen komen.

aanmerking komen voor uitvoering door de Raad. Als gezegd, wordt immers algemeen aangenomen dat de Raad de gehele overeenkomst, en niet enkel onderdelen ervan, kan uitvoeren. Dit betekent dat sociale partners voordat zij tot een overeenkomst komen, in beginsel duidelijk de wijze van uitvoering voor ogen moet staan.[57]

Door de directe werking kunnen de iao-partijen nakoming vragen van de nationale normatieve cao-bepalingen die op de iao van toepassing zijn. Duidelijk is dat noch nationale sociale partners noch lidstaten, rechtstreeks nakoming kunnen vragen van een transnationale of communautaire cao. Deze moet immers eerst uitgevoerd worden. Derhalve gelden voor nakoming en ook voor conflicten hierover ofwel de nationale ofwel de communautaire regelingen. In de overeenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid wordt in de slotbepalingen in zeer algemene zin bepaald dat 'de voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken'. Om toch enigszins lijn te brengen in de uitvoering door nationale regelgeving, welke 15 verschillende manieren van uitleg ten gevolge kan hebben, zouden de Europese cao-partijen in elke transnationale cao in een bemiddelingsprocedure of in een comité kunnen voorzien dat in kan grijpen wanneer de (nationale) onderhandelingen mislukken.

7.2.6. De lonen

De nationale overheden hebben een beperkte invloed op de lonen en de loonvorming. Voor zowel de werkgevers als de werknemers is de beloning één van de belangrijkste overeen te komen arbeidsvoorwaarden in cao's. De arbeidskosten nemen immers vaak een groot deel van de totale kosten voor hun rekening en kunnen daardoor een element van concurrentie vormen, zeker in een arbeidsintensieve en internationaal gerichte bedrijfstak als het wegvervoer. Concurrentie is echter een noodzakelijk gevolg van de interne markt. Er is dan ook geen noodzaak tot het (wettelijk) gelijktrekken van de hoogtes van alle lonen, tenzij de bescherming van de positie van de werknemers hierom vraagt. Hiermee zou echter erg diep ingegrepen worden in de autonomie van de sociale partners. Verder zullen nationale sociale partners niet geneigd zijn deze bevoegdheid naar een hoger niveau over te dragen omdat dit nationale correctie in de weg zal staan.[58] Bovendien is artikel 137 Verdrag niet van toepassing op onder andere beloning, waardoor geen communautaire wetgeving aangenomen zou kunnen worden over dit onderwerp. Er wordt echter niet aangegeven wat met dit begrip bedoeld wordt. De vraag is of, in navolging van het brede

57 Dit kan vergeleken worden met de Franse cao die voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking wil komen; hierover moet in een speciale commissie onderhandeld moet worden.

58 Gevaar van regeling ervan is dat een lage beloning een neerwaarts effect kan hebben op de hoge-loon-landen; een hoge beloning is op korte termijn onmogelijk door de lage-loon-landen te bereiken. Blauwens: lonen kunnen in een land immers niet hoger zijn dan wat de economische situatie toestaat, p, 22. Goetschy, 1994, p. 221.

beloningsbegrip van het HvJ,[59] staande te houden is dat het beloningsbegrip uit artikel 137 Verdrag strikt uitgelegd moet worden. Dit zou betekenen dat ook beloningselementen als pensioenbijdragen, overwerk en de arbeidsduur niet geregeld zouden kunnen worden in communautaire wettelijke regelingen. Dit is weer in tegenspraak met de praktijk: er werd reeds een algemene arbeidstijdenrichtlijn en voor het wegvervoer de verordening over rij- en rusttijden op Europees niveau vastgesteld. Aan de andere kant kan uit de rechtspraak van het HvJ worden afgeleid dat uitzonderingen op algemene regels en beginselen van gemeenschapsrecht beperkt uitgelegd mogen worden om het 'effet utile' van de communautaire regels te versterken. Dat zou betekenen dat in principe, zo zou men kunnen redeneren, enkel de (hoogte van de) beloning en niet allerlei beloningselementen onder dit begrip vallen.[60] Deze laatsten zouden dus in communautaire wetgeving geregeld kunnen worden (zoals b.v. arbeidsduur, overuren en vakantiedagen). Daarnaast speelt, als gezegd, de vaagheid over de mogelijkheid van uitvoering door de Raad van een transnationale overeenkomst waarin de beloning geregeld wordt een rol. Dit probleem zou echter vooralsnog opgelost kunnen worden door, als gezegd, in navolging van nationale voorbeelden, aparte looncao's overeen te komen. Verder komen in de meeste lidstaten minimumloonbepalingen voor, maar worden deze niet altijd zoals in Nederland in wetgeving neergelegd.[61] Bovendien zegt de loonshoogte op zich niet veel als niet de koopkracht, wisselkoersen, arbeidsproduktiviteit, de sociale-zekerheidsmaatregelen, maximum arbeidstijden et cetera worden meegenomen.[62] Voordat ook maar enigszins gedacht kan worden aan harmonisering of coördinatie van de loonshoogten, mocht hier al behoefte aan bestaan bij de sociale partners, lijkt het echter logisch om eerst de invoering van de Euro af te wachten.[63]

7.3. HET BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG

7.3.1. Inleiding

Een eerste stap in de ontwikkeling van communautaire dan wel transnationale sociale regelgeving voor het wegvervoer kan gezet worden door alle bestaande richtlijnen ook van toepassing te verklaren op voertuigen die minder dan 3,5 ton eigen gewicht hebben. Deze vallen nu onder geen enkele communautaire bescherming. Bovendien heeft het in landen als Nederland een tweedeling (tussen nationaal en internationaal vervoer) in de regelgeving tot gevolg. Verder zouden de communautaire regelingen op alle ondernemers van toepassing moeten zijn, dus ook op zelfstandigen en eigen vervoerders,[64] waardoor de interne concurrentie verminderd wordt.

---

59 Geformuleerd naar aanleiding van art. 141 Verdrag.
60 Zie hoofdstuk 6c.
61 Vgl. Ter Kuile, p. 294.
62 Zie opsomming in Gugenheim/Morsink/Selosse van verschillende loononderzoeken als Prognos, NEA. Vgl. Caire, p. 155 e.v. Zie par. 6.19.2.2.
63 Deze gedachtengang lijkt ook gevolgd te zijn bij de uitsluiting van de beloning in art. 137 Verdrag. Zie hoofdstuk 6c.
64 Deze laatsten vallen b.v. niet onder Rl 96/26/EG.

De ten aanzien van het wegvervoer bijna 20 jaar geleden vastgestelde sociale verordening, heeft in alle lidstaten een sterke basis verworven. Ook andere sociale onderwerpen in het wegvervoer zijn in zekere mate geregeld in communautaire wetgeving. De eventuele verbetering ervan zou in beginsel ook in dezelfde wetgeving opgenomen moeten worden.

7.3.2. Reeds bestaande communautaire sociale wetgeving

Verordening 3820/85 is al jarenlang aan grote kritiek onderhevig en even zo lange tijd wordt al gesproken over wijziging van deze regeling. Velen zijn het erover eens dat het invoeren van een dienst/arbeidstijdbegrip in Verordening 3820/85 nivellerend werkt op de concurrentieverhoudingen en de verkeersveiligheid en arbeidsvoorwaarden van de werknemers ten goede komt. Bovendien zullen hiermee de grootste verschillen tussen de lidstaten verdwijnen, zoals die ten aanzien van de wacht- en beschikbaarheidstijden. Een diensttijdbegrip neemt alle tijd die de werknemer doorbrengt met het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van de werkgever, in beschouwing. Het arbeidstijdbegrip ziet toe op dezelfde tijdsperiode, minus de pauze en rust. Door opname van (een strikte omschrijving van)[65] één van deze begrippen zullen interpretatieverschillen en erg lange werkdagen minder voorkomen. Om dit zoveel mogelijk te garanderen zou uitgegaan kunnen worden van het diensttijdbegrip dat de Nederlandse sociale partners in de cao hebben opgenomen, dan wel het door de Europese werknemers gebruikte arbeidstijdbegrip.[66] Hoewel het diensttijdbegrip momenteel enkel nog in Nederland gehanteerd wordt, en daar zelfs op de helling staat, pleit voor opname van dit begrip dat de door het arbeidstijdbegrip uitgesloten pauze en rusttijden nog enige ruimte voor interpretatie overlaten.[67] Bovendien zou verordening 3820/85 niet ingrijpend veranderd hoeven te worden wanneer een diensttijdbegrip ingevoerd wordt, omdat dit momenteel reeds afgeleid kan worden van de overige bepalingen in de verordening. Wanneer dit begrip in de verordening overgenomen wordt, geldt het bovendien eveneens voor zelfstandigen. Om de

65 Een soortgelijke bepaling werd opgenomen in het akkoord tussen de sociale partners in de landbouw, hoewel deze voor wat de overige bepalingen betreft minder vergaand zijn dan die in de rij- en rusttijdenregeling in het wegvervoer. In het akkoord werd uitdrukkelijk bepaald dat onderbrekingen van het werk als gevolg van weersomstandigheden of andere technische oorzaken als niet werkende machines, gezien moeten worden als arbeidsuren. De hierdoor verloren uren mogen ingehaald worden voor zover nationale regelgeving dit toestaat. De tijd besteedt aan trajecten tussen de boerderij en de arbeidsplaats, voorbereidend- en afsluitend werk, voorbereiding van de werktuigen, gereedschap en materialen moet ook gezien worden als arbeidstijd, art. 15 akkoord 24 juli 1997.

66 Zie voor definities par. 3.5.3. en 5.3.2.5.1.

67 Zo worden wachttijden niet altijd gezien als arbeidstijd. Deze verwarring zou echter bij strikte naleving van de verordening niet voor hoeven komen omdat pauzes omschreven worden als onderbrekingen van minimaal 15 en maximaal 45 minuten en rusttijd als ieder ononderbroken tijdvak van minstens een uur waarin de bestuurder vrij over zijn tijd kan beschikken (art. 7, eerste lid, en art. 1, vijfde lid, Vo 3820/85).

verordening niet al te zeer te veranderen, stel ik evenals Siemelink voor een diensttijdbegrip in te voeren naast de reeds bestaande bepalingen aangaande de rijtijd.[68] Wanneer deze verandering echter, ondanks de doelstellingen van de verordening, niet aangenomen kan worden wegens tegenstand van een aantal lidstaten, zou er ook voor gekozen kunnen worden om deze verordening aan te vullen met een transnationale overeenkomst tussen een aantal lidstaten, zoals in dit onderzoek Nederland, Frankrijk en Duitsland, daar de regelgevingen in deze lidstaten in dit kader reeds meer naar elkaar gegroeid zijn.[69] Deze overeenkomst zou een voorbeeldfunctie voor de andere landen kunnen vervullen. Bovendien zou het ook een aanzet kunnen vormen tot een uiteindelijke verlaging van de arbeidsduur in het wegvervoer.

Verder zouden de arbeidsvoorwaarden van de werknemers verbeterd kunnen worden wanneer, bij een strikte omschrijving van het arbeidstijdbegrip, bepaald zou worden dat alle arbeidstijden doorgebracht ten behoeve van de werkgever, voor 100% beloond moeten worden (uitgezonderd de voorgeschreven rust en pauze). Overeenkomstig het in hoofdstuk 6c beschreven (van de tekst van de nieuwe sociale paragraaf uitgesloten) loonsbegrip, wordt de loonshoogte zelf dan op nationaal niveau bepaald. Doordat (nog) niet alle lidstaten een eenvormig arbeidstijdbegrip hanteren en sommigen, net als in Frankrijk,[70] bepaalde activiteiten uitgevoerd ten behoeve van de werkgever slechts gedeeltelijk berekenen als arbeidstijd en als zodanig vergoeden, is een plotselinge invoering van het arbeidstijdbegrip en de vergoeding ervan onmogelijk vanwege de financiële gevolgen. Dit argument kan echter niet steeds als excuus gebruikt worden om niet tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden van werknemers te komen. Er is dan ook geen reden om niet, met een overgangsperiode, een arbeids- of diensttijdbegrip in de verordening in te voeren. Bovendien bleek uit hoofdstuk 3 dat de regelgevingen van de lidstaten, met name onder invloed van de sociale partners en Europese invloeden, langzaam maar zeker steeds meer naar elkaar toegroeien. Deze sociale ontwikkeling zou op Europees niveau geruggesteund moeten worden. Wanneer het overeenkomen van een wijziging van verordening 3820/85 in deze zin niet mogelijk is, zou wederom een begin gemaakt kunnen worden wanneer de hier genoemde lidstaten hierover een transnationale cao overeen zouden kunnen komen. De bestaande nationale verschillen betekenen echter wel dat het arbeidstijdbegrip uit de algemene arbeidstijdenrichtlijn niet overgenomen kan worden in verordening 3820/85. Deze bepaalt immers dat onder arbeidstijd verstaan wordt de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent ‘overeenkomstig de nationale wetten of gebruiken’. Vaak wordt het argument

68 Vgl. Siemelink.

69 Zie de hoofdstukken 3 en 5; de Nederlandse diensttijden per dag (10 tot 12 uur) en per week (gemiddeld 54 uur) komen ongeveer overeen met de wettelijke arbeidstijd in Frankrijk (resp. 10 tot 12 uur en 46 tot 48 uur). De wekelijkse arbeidsduur in Duitsland voldoet hier ook aan (48 uur), terwijl de dagelijkse arbeidsduur daar lager ligt (8 uur).

70 Waar enkel de effectieve arbeidstijd berekend en beloond wordt. In de cao’s is dit nu al veranderd, in de CdT en het Décret echter nog niet. Verder bestaan in de lidstaten verschillende noties van beschikbaarheidstijd. Zie Gugenheim/Morsink/Pouthier, Gugenheim 1992 en Siemelink voor een overzicht.

aangevoerd dat invoering van een arbeidstijdbegrip in de verordening niet praktisch is, omdat de tachograaf aanverwante werkzaamheden niet kan controleren. Gezien de steeds geavanceerdere techniek lijkt dit argument echter ook geen lang leven meer beschoren.

De algemene arbeidstijdenrichtlijn is niet van toepassing verklaard op het vervoer omdat deze de vereiste veiligheid en gezondheid in het vervoer niet kan garanderen. Bovendien is hij niet van toepassing op zelfstandigen. In het kader van de gelijkheid tussen de verschillende bedrijfstakken zou echter een aantal bepalingen uit deze richtlijn wel (overeenkomstig) van toepassing verklaard kunnen worden.[71] Duitsland kan als voorbeeld dienen met een doorbetaalde jaarlijkse vakantie van 4 weken, medische keuringen voor nachtarbeiders en een garantie voor voldoende rust.[72] Ook zouden de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden van werknemers gediend worden wanneer op communautair niveau, net als in de algemene arbeidstijdenrichtlijn, bepalingen over de duur van nachtarbeid opgenomen worden.

In het kader van de verkeersveiligheid zouden verder de pauzes strikter omschreven moeten worden, omdat de huidige vaagheid zeer lange rijtijden toelaat.[73]

Verder valt veel te zeggen voor het afschaffen van verkortingen, afwijkingen et cetera van rij- en met name rusttijden, doordat in de huidige situatie extreem lange werkweken voor kunnen komen.[74] Om toch enigszins aan de wens tot flexibiliteit tegemoet te komen, zou in ieder geval de compensatieperiode verkort kunnen worden[75] (tot de daaropvolgende week), waardoor niet verscheidene weken van lange werkdagen achter elkaar kunnen voorkomen en de controle vergemakkelijkt wordt. Wanneer een diensttijdbegrip ingevoerd wordt, zal de totale arbeidsduur niet meer afgeleid worden van de rusttijd en behoren extreem lange werkweken tot het verleden.

Op grond van bovenstaande overwegingen wil ik voorstellen verordening 3820/85 op een aantal hierboven aangeduide punten aan te passen. Wanneer dit niet mogelijk zal blijken te zijn, zouden de wijzigingen ook onderwerp van een transnationale overeenkomst kunnen vormen.

Artikel 1 *Definities*
In deze verordening wordt verstaan onder:
(toegevoegd)
Diensttijd:

71 Vgl. COM(97) 334, p. 19.
72 Dit werd overigens ook overeengekomen in het landbouwakkoord van 24 juli 1997.
73 Zie hoofdstuk 5.
74 De dagelijkse rust mag drie keer per week tot 9 uur teruggebracht worden, wat een werkdag van 15 uur laat. Er mag op grond van de verordening 6 dagen per week gewerkt worden, waardoor een werkweek van (3x15 en 3x13) 84 uur voor kan komen.
75 Vgl. COM(88) 21.

Alle tijd, doorgebracht ten behoeve van de werkgever, welke ligt tussen twee dagelijkse rusttijden of een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd,[76] zonder dat onderscheid gemaakt wordt naar de soort activiteiten die uitgeoefend worden.[77]

Een werknemer staat 'ten behoeve van' de werkgever wanneer deze *onder andere* de volgende activiteiten verricht: rijden, laden en lossen dan wel het wachten daarop, grens- en andere administratieve formaliteiten, schoonmaken voertuig en alle andere functioneel gebonden activiteiten, inclusief wachttijden.[78]

Artikel 4
1. schrappen

(Aanvullen)
Artikel 6 *Dienst- en rijtijden*
1. De dagelijkse diensttijd mag niet meer bedragen dan 10 uur en twee keer per week 12 uur.
Binnen deze periode mag de totale rijtijd niet meer bedragen dan 9 uur. Hij mag tweemaal in de loop van een week verlengd worden tot 10 uur (ongewijzigd)

Een periode van twee opeenvolgende weken mag ten hoogste 10 diensttijden omvatten.

2. De totale diensttijd mag niet meer bedragen dan 100 uur per periode van twee opeenvolgende weken.
De totale rijtijd mag niet meer bedragen dan 90 uur per periode van twee opeenvolgende weken (ongewijzigd).

Artikel 7
1. Binnen een diensttijd van 5 uur en een kwartier[79] moet een bestuurder/werknemer 45 minuten *pauze* nemen. Het is echter verboden om zonder pauze langer dan 2,5 uur een voertuig te besturen.

Artikel 8
3. (...) *Verkortingen* worden gecompenseerd door een even grote rusttijd die aaneengesloten wordt opgenomen vóór het einde van de volgende week.

Artikel 10 *Beloning*
(toevoegen)
De in artikel 6 genoemde diensttijd moet volledig uitbetaald worden, met uitzondering van de voorgeschreven rust en pauze.

---

76 Overeenkomstig het rijtijdbegrip van Vo 3820/85.
77 Toevoeging overeenkomstig de definitie die momenteel in de Nederlandse cao's gehanteerd wordt.
78 De definitie van het EVV en oude Nederlandse cao's (later vond men dat 'wachturen' en 'overige functioneel gebonden werkzaamheden' te ruime formuleringen zijn). Evt. nog rust en correcties.
79 Zoals nu het geval is.

Artikel 10a *Jaarlijkse vakantie*
Overeenkomstig artikel 7 Richtlijn 93/104/EG.

Artikel 10b *Nachtarbeid*
Overeenkomstig de artikelen 8-12 Richtlijn 93/104/EG.

Voor de invoering van nieuwe regelgeving is van belang dat de problemen ten aanzien van verordening 3820/85 betreffende de naleving, controle, handhaving en sancties, welke overgelaten worden aan de lidstaten, aangepakt worden. Hoewel de Gemeenschap weinig bevoegdheden heeft om hierop direct invloed uit te oefenen, staat zij niet geheel met lege handen.[80] In afwachting van een verdere ontwikkeling van de mogelijkheden in deze,[81] zullen de nationale beleidsmaatregelen, controles en eventueel de controleurs zoveel mogelijk gecoördineerd en gestuurd moeten worden. Wanneer dit geen grotere uniformiteit in de lidstaten ten gevolge heeft, zelfs met verfijndere controletechnieken, zou overwogen kunnen worden de nationale bevoegdheden over te dragen aan een Europees corps van controleurs. Hiermee zou ook een einde gemaakt worden aan het grote aantal nationale diensten dat nu met controle belast is. Hiervoor is echter wel de instemming van de lidstaten nodig.

Ten aanzien van de opleiding tot chauffeur volgt uit richtlijn 76/914/EEG dat de lidstaten zelf het programma en de opleiding daartoe moeten vaststellen. Ook het examen wordt door de lidstaten verzorgd. Dit heeft grote verschillen in opleidingsniveaus tussen de lidstaten tot gevolg. Het antwoord hierop kan bestaan uit het strikter omschrijven van de onderwerpen en opleiding in de richtlijn of door examens op communautair niveau aan te bieden.

Ook de invulling en beoordeling van de kwalitatieve criteria ten aanzien van de toegang tot het beroep van vervoerder worden op nationaal niveau vastgesteld en getoetst.[82] Dit geldt ook voor het vakdiploma, waardoor dit in bepaalde landen gemakkelijker behaald kan worden. Dit voordeel zal in de toekomst wegvallen wanneer de regeling aangenomen wordt die toestaat dat een lidstaat drie jaar lang extra exameneisen mag stellen aan ondernemers die in die lidstaat een vervoerbedrijf willen starten. Hiermee worden echter de verschillen tussen de lidstaten niet verkleind. Dit zou wel gebeuren wanneer bijvoorbeeld ten aanzien van het betrouwbaarheidscriterium het begrip ‘ernstige overtreding’ omschreven wordt en wanneer de financiële draagkracht niet enkel bij de oprichting, maar ook in een later stadium beoordeeld wordt.

De richtlijn die in navolging van de vele reeds aangenomen richtlijnen in dit kader de veiligheid en gezondheid garandeert voor ‘vervoeractiviteiten en arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen’ is nog steeds niet aangenomen. Gezien de doelstelling zou deze in ieder geval ook van toepassing moeten zijn op zelfstandigen.

7.3.3. Toekomstige sociale regelgeving

80 Zie par. 5.3.2.5.2.
81 Als gezegd, vergt deze problematiek een eigen onderzoek.
82 Rl 96/26/EG.

De vraag kan gesteld worden of de onderwerpen uit nationale cao's, die niet reeds door communautaire wetgeving bestreken worden, geregeld moeten worden in communautaire wetgeving of in een transnationale cao, dan wel in handen moeten blijven van de nationale sociale partners. Gezien de ontwikkeling van het communautaire sociale beleid, lijkt wetgeving ten aanzien van deze onderwerpen vooralsnog ondenkbaar. Wel zouden de nationale sociale partners bevoegdheden (ten aanzien van bepaalde onderwerpen) kunnen overdragen aan de Europese sociale partners. Omdat de situaties in de verschillende landen grote verschillen vertonen en deze niet zullen verminderen wanneer de Gemeenschap nog verder uitgebreid wordt, is het niet waarschijnlijk dat alle partijen in alle lidstaten hiertoe genegen zullen zijn. Hier kan evenwel de transnationale cao, in de zin van een overeenkomst tussen de sociale partners in een bepaalde regio of voor enkele lidstaten, in het vizier komen. Zoals gezegd, blijkt uit hoofdstuk 3 dat bijvoorbeeld de Nederlandse, Duitse en Franse regelgeving in de laatste jaren steeds meer naar elkaar toegroeien. Ook wordt het besef van de invloed van de interne markt op de nationale vervoermarkten en de daarin werkzame personen steeds groter en meer voelbaar (zeker wanneer ook de cabotage vrijgegeven zal worden). Daarom is het waarschijnlijk dat zowel werknemers- als ook werkgeverspartijen zich steeds meer in zullen gaan zetten voor transnationale initiatieven, in bovengenoemde zin.

Een transnationale overeenkomst voor de genoemde landen kan alle onderwerpen betreffen die in hoofdstuk 3 met elkaar vergeleken werden. Hiervoor komen onderwerpen in aanmerking die reeds op een vergelijkbare wijze geregeld worden op nationaal niveau, maar ook onderwerpen die zeer verschillend geregeld worden en daarmee een bedreiging voor de concurrentieverhoudingen en de bescherming van werknemers betekenen. In dat laatste geval zal mandatering aan de Europese sociale partners problematischer zijn.

Ten eerste zou men op communautair of transnationaal niveau een gelijke basis voor de berekening van de dienst- of arbeidstijd en het functieloon overeen kunnen komen van 39 uur per week. Daarnaast is het, in geval geen dienst- of arbeidstijdbegrip ingevoerd wordt in verordening 3820/85, van belang om duidelijk aan te geven hoeveel overuren gemaakt mogen worden.[83] In voorkomend geval zou men dan ook nog de beloning van de overuren kunnen regelen, in percentages wel te verstaan (25%).[84] De mogelijkheid van vergoeding van overuren in vrije tijd zou bovendien opgenomen kunnen worden. Dit is in de betrokken landen al van toepassing, maar in vele andere lidstaten nog niet,[85] zodat deze mogelijkheid in een transnationale cao opgenomen zou kunnen worden. Bovendien blijkt de vergoeding in vrije tijd in Nederland bijvoorbeeld inmiddels ook (weer) vervangen te kunnen worden door vergoeding in geld, wat de drie bovengenoemde doelstellingen geweld aandoet. Een transnationale regeling zou hierin meer zekerheid kunnen brengen.

---

83 In Nederland en Duitsland wordt het aantal toegestane overuren in beginsel afgeleid van de maximum arbeidsduur. In Frankrijk stelt de maximumarbeidsduur enkel een grens aan de effectieve arbeidstijd en mogen 195 (effectieve) overuren per jaar gemaakt worden. Zie hoofdstuk 3.

84 Er bestaan grote verschillen tussen de in de lidstaten gehanteerde percentages (Gugenheim/Morsink/Selosse, p. 25), maar dit is de basis.

85 Gugenheim/Morsink/Selosse, p. 28.

Andere onderwerpen die in zo'n regeling opgenomen zouden kunnen worden, zijn het vastleggen van de mogelijkheid van verzuim met behoud van loon in ieder geval voor vakbonds- en OR-werkzaamheden; het neerleggen van een bepaling die aangeeft dat in beginsel op zon- en feestdagen niet gewerkt mag worden[86] en de vergoeding daarvan (in percentages) wanneer dat toch gebeurt; de formulering en het beginsel van loondoorbetaling bij werkwisselvalligheden in de lidstaten meer gelijktrekken; een regeling van de verblijfskosten (welke in de lidstaten zeer verschillend geregeld worden, variërend van een forfaitair bedrag per uur of per activiteit).[87]

In ieder geval is van belang dat in zo'n overeenkomst een bepaling zou worden opgenomen die voorziet in een verbod om tot verlaging van reeds bestaande nationale regelgeving te komen.[88]

7.4. SLOT

Tromm stelde in 1990 voor om voor de verschillende doelstellingen van verordening 3820/85 en de verschillende soorten vervoer[89] verschillende wegen te bewandelen: dus niet alleen wetgeving, maar ook cao's.[90] Inmiddels blijken deze verschillende wegen ook zeer wel open te staan binnen één vervoermodaliteit, zoals het hier behandelde beroepsgoederenwegvervoer. Bovendien blijkt in dit kader niet alleen gedacht te moeten worden aan communautaire maar met name aan transnationale cao's, in de zin van een overeenkomst tussen sociale partners van enkele lidstaten dan wel regio's.

Op de vraag of naast de in communautaire wetgeving geregelde onderwerpen nog andere onderwerpen op communautair of transnationaal niveau geregeld zouden moeten en kunnen worden, werd hiervoor een voorlopig voorzichtig antwoord gegeven. De transnationale cao die geldt voor een beperkt aantal landen van de Gemeenschap, in casu Nederland, Frankrijk en Duitsland, dient zich als mogelijk instrument aan. Welke onderwerpen daarin aan bod kunnen komen, is afhankelijk van de door de nationale aan de Europese sociale partners afgegeven mandaten. Of deze meer zullen omvatten dan afzonderlijke onderwerpen en kunnen leiden tot een op een bedrijfstakcao gelijkende overeenkomst, is echter onzeker. Zo lijken werkgevers vooralsnog enkel te willen onderhandelen, wanneer bij afwezigheid van een overeenkomst tussen sociale partners communautaire wetgeving aangenomen zal worden. Dat wil zeggen wanneer de Commissie de raadplegingsprocedures inzet aangaande toekomstige communautaire acties. Men mag evenwel niet verwachten dat de Commissie voorstellen zal doen anders dan over bepaalde onderwerpen en zij zal zeker geen pakket van samenhangende sociale beleidsmaatregelen voor een specifieke bedrijfstak initiëren. Bovendien is de Raad niet bevoegd een dergelijke klassieke

86 Deze bepaling mag, hoewel van belang ten behoeve van de drie doelstellingen, niet opgenomen worden in communautaire wetgeving, vgl. HvJ, zaak 84/94.

87 Vgl. hoofdstuk 3 en Gugenheim/Morsink/Selosse, p. 32.

88 Als gezegd, is dit reeds het geval in de overeenkomsten over ouderschapsverlof en deeltijdarbeid en enkele richtlijnen.

89 Zelfstandigen, eigen vervoer, beroepsvervoer.

90 Tromm, 1990, p. 426.

bedrijfstakcao uit te voeren door middel van bindende regelgeving, omdat deze geen overeenkomsten kan uitvoeren die betrekking hebben op onderwerpen die niet in artikel 137 Verdrag genoemd worden en die onder andere de beloning en obligatoire bepalingen met algemene strekking betreffen. Omdat de Raad een overeenkomst in beginsel uitsluitend in zijn geheel kan uitvoeren, betekent dit dat de Raad enkel interprofessionele cao's zal uitvoeren door middel van bindende regelgeving, dan wel sterk geminimaliseerde bedrijfstakcao's.[91] Als gevolg hiervan dienen de sociale partners, voordat zij een overeenkomst afsluiten, bewust te kiezen welke uitvoeringswijze zij op een overeenkomst toegepast willen zien. Gezien het gebrek aan instrumenten om nationale sociale partners, zelfs wanneer zij een mandaat afgegeven hebben, tot uitvoering op nationaal niveau te doen bewegen,[92] lijkt hiermee een sterke wissel getrokken te worden op het gewicht en de waarde van een (bedrijfstak) cao op Europees niveau. De toegevoegde waarde die zo'n overeenkomst, ook in afgeslankte vorm, toch heeft, is dat hiermee een bepaald minimum van sociale rechten op bovennationaal niveau gecreëerd kan worden voor de bedrijfstak, waardoor vervalsing van concurrentieverhoudingen verminderd en de bescherming van werknemers en verkeersveiligheid bevorderd wordt. Tegelijkertijd kan een dergelijke overeenkomst als aanvulling maar ook als voorbeeld en stimulans dienen voor communautaire overeenkomsten of wetgeving en wordt rekening gehouden met de flexibiliteit, het subsidiariteitsbeginsel en de autonomie van de sociale partners.

91 Voorzover het subsidiariteitsbeginsel zich hiertegen niet zal verzetten.
92 Op een wijze die overeenkomt met de bedoeling van de transnationale overeenkomst.

Résumé

L'élaboration des conditions de travail au niveau européen,

Une étude de la réglementation communautaire ou transnationale du transport routier de marchandises.

A partir des possibilités et restrictions existantes permettant de réaliser une réglementation sociale communautaire et/ou transnationale, cette étude propose d'analyser l'actuelle réglementation sociale dans le transport routier de marchandises. En effet, cette dernière ne devrait-elle pas être améliorée, remplacée, voire complétée par une réglementation législative communautaire ou par des accords entre partenaires sociaux européens? Tout d'abord, les conditions d'élaboration des réglementations sociales nationales (au plan juridique) ont été abordées (chapitre 2). L'élaboration des conditions de travail ainsi que les accords en vigueur dans le transport routier de marchandises ont été ensuite analysés pour les Pays-Bas, la France et l'Allemagne, états prépondérants dans cette branche, compte-tenu de leur développements récents respectifs (chapitre 3). Cette première partie forma ainsi la base du traitement de la réglementation communautaire actuelle et éventuellement future. Ensuite, le développement en matière sociale du marché interne a été observé, globalement (chapitre 4) et en particulier dans le transport routier de marchandises (chapitre 5). Ces chapitres reflètent ainsi les développements sociaux nationaux (pour les Pays-Bas, la France et l'Allemagne) et communautaires. Le chapitre 6 aborde les structures communautaires et les possibilités d'une réglementation des conditions de travail soit communautaire, soit transnationale. Le rôle des partenaires sociaux européens dans ces réglementations y a été également traité. L'approche s'est faite d'abord en général (chapitre 6a), puis sur le plan contractuel (chapitre 6b) et sur le plan législatif (chapitre 6c). Enfin, le dernier chapitre (7) propose une observation des possibilités, tant contractuelles que législatives, pouvant contribuer à la dimension sociale du transport routier de marchandises.

L'Accord sur la politique sociale a élargi les fondements socio-juridiques permettant de réaliser une législation sociale communautaire et un renforcement de la position des partenaires sociaux dans le processus décisionnel communautaire. Pourtant ces nouvelles possibilités ne se sont pas directement traduites par un développement soutenu de la réglementation sociale communautaire. S'accorder sur des mesures sociales de portée communautaire reste au demeurant un exercice délicat. C'est pourquoi cette étude analyse les possibilités d'accords transnationaux (accords entre partenaires sociaux de certaines régions ou entre certains Etats membres). Ils peuvent servir d'exemple pour des accords et pour la législation communautaires. Ces possibilités ont été utilisées dans une branche tournée vers l'international, le transport routier de marchandises. Dans cette branche, un règlement sur l'harmonisation de la réglementation sociale fut adopté en 1969. Le texte de l'Accord sur la politique sociale laisse une grande marge d'interprétation. Le fait qu'aucune tâche préparatoire au niveau européen (tant la législation que les accords) ne soit documentée n'y est sans doute pas étranger. L'intégration de cet Accord dans

le traité de Rome par le traité d'Amsterdam n'a cependant pas comblé le manque de clarté et les lacunes de cette régulation. Elles ont pourtant déjà été signalées dans la littérature.

Un accord transnational entre partenaires sociaux n'a d'effet que lorsqu'il est appliqué par une décision du Conseil ou selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres. Cette dernière possibilité laisse aux partenaires sociaux une grande liberté, pouvant se traduire par des résultats différents pour chaque Etat membre. Dans ce cas, que se passe-t-il dans une période sans conventions collectives? qui vérifie si les dispositions transnationales sont appliquées? etc. Ces mêmes questions peuvent se poser dès lors que les partenaires sociaux nationaux ont à charge l'application d'une directive; alors même que la jurisprudence de la Cour de justice ne donne des réponses que peu à peu. Reste que la responsabilité des états dans la mise en oeuvre demeure entière dans ce cas. L'effet normatif d'un accord entre partenaires sociaux européens n'est pas complètement évident. Néanmoins, son intégration dans la législation communautaire peut se faire sur décision impérative du Conseil, mais uniquement dans les cas visés par l'article 137 du traité. La question est de savoir si un accord transnational valable uniquement pour certains Etats membres ou certaines régions peut être également appliqué par le Conseil. L'article 139 du traité semble référer aux accords à un niveau supérieur au niveau national et ne semble donc pas y faire obstacle. Le Conseil peut mettre en oeuvre un accord par une décision pour les seules parties concernées ou par un règlement / une directive. Dans ce dernier cas, l'accord devient droit communautaire. Ni le traité, ni la législation communautaire secondaire n'exigent formellement de représentation et de mandat des partenaires sociaux signataires. De plus, il n'est indiqué nul part qu'un accord doit s'appliquer obligatoirement à tous les employés et employeurs européens impliqués. Toutes les organisations nationales ne sont pas liées aux partenaires sociaux européens; toutes ne sont non plus autorisées à participer aux négociations. Le Conseil décide ainsi des conséquences d'un accord pour la population entière impliquée. De ce fait, la sécurité juridique est assurée. Mais le Conseil se voit attribuer un rôle et un pouvoir discrétionnaire beaucoup plus important que les gouvernements nationaux concernant l'extension. Il faut noter que la naissance du droit communautaire suit ainsi une procédure moins démocratique que la procédure législative normale. La Commission européenne ne fonctionne en principe qu'en tant qu'intermédiaire. Elle n'est pas tenue de consulter le Parlement européen ou le Comité économique et social. La Commission a déclaré vouloir évaluer la légalité d'un accord et les parties avant de le soumettre au Conseil. Une certaine représentativité des parties est requise à cet effet, dans la mesure du possible celle de tous les Etats membres. Cela signifierait que la Commission déconseillerait au Conseil d'appliquer un accord si celui-ci ne concerne que certains états ou une région. Cependant, cette position n'a aucun fondement juridique.

Lorsque les partenaires sociaux souhaitent que le Conseil applique un accord transnational, celui-ci doit répondre à certaines conditions dont les partenaires doivent tenir compte a priori. Par exemple, un accord ne peut porter sur certains sujets, telle la rémunération, parce que l'article 137 du traité ne s'applique pas à la rémunération. Pourtant, la rémunération est une des conditions de travail les plus importantes dans l'élaboration des conventions collectives. Le coût du travail forme somme toute souvent une part importante des coûts totaux. Il est donc un élément concurrentiel,

surtout dans un secteur d'activité aussi consommateur de main d'oeuvre et international que le transport routier de marchandises. Une certaine réglementation peut être souhaitable dans certains cas. Toutefois, ce que la rémunération comprend n'est pas totalement évident. Il apparaît, au regard des réglementations adoptées et des décisions de la Cour européenne de Justice jusqu'à présent, que la notion de rémunération doit être interprétée strictement. Celle-ci n'englobe que le niveau de salaire et non tous autres éléments de rémunération. Ces derniers aspects pourraient être réglementés dans la législation communautaire (comme la durée du travail et les heures supplémentaires, par exemple). Etant donné la relation entre le niveau de salaire, la sécurité sociale nationale, la durée du travail, la productivité du travail et le cours des monnaies, il semble préférable d'attendre l'introduction de l'Euro, si besoin est chez les partenaires sociaux. De plus, il semble que le Conseil puisse appliquer des stipulations obligatoires de teneur générale. Ceci rend la mise en oeuvre d'une convention collective de branche classique par le Conseil par voie législative impérative quasiment impossible. Le Conseil ne peut, en principe, mettre en oeuvre un accord que dans sa totalité. Cela signifie qu'il ne mette seulement en oeuvre des conventions collectives interprofessionnelles par voie législative impérative, ou bien des conventions collectives de branches fortement minimalisées. De surcroît, il semble que ni la Commission, ni le Conseil n'ont le droit de modifier le texte d'un accord permettant d'aboutir à des propositions plus équilibrées. C'est pourtant le cas dans la procédure législative communautaire. L'absence d'instrument contraignant pour forcer les partenaires sociaux nationaux à mettre en oeuvre les accords au niveau national, même lorsqu'ils ont confié un mandat, semble compromettre le poids et la valeur d'une convention collective de branche au niveau européen. La valeur ajoutée d'une telle convention, même dans une forme minime, est qu'elle créée une base de droits sociaux à un niveau supranational dans la branche en question. A travers ce minimum, la falsification des relations concurrentielles diminue et la protection des employés ainsi que leur sécurité s'améliore.

Les nouvelles compétences communautaires sociales ne sont pas suffisamment encadrées par des procédures, conditions et indications préétablies. Elles ne semblent alors reposer que sur des organisations nationales et des exemples. Ce jeu conjoint avec le niveau national est accentué par le texte de l'Accord. La position et les actions des partenaires sociaux européens peuvent alors être formées et nourries par un support national et par des systèmes juridiques nationaux. Comme le montre cette étude, les systèmes juridiques peuvent différer de façon considérable. Il est important de noter que ce processus de retour vers les niveaux nationaux peut résulter en un processus législatif et contractuel très lent. De surcroît, on peut conclure que les nouvelles compétences des partenaires sociaux basées sur le traité sont pour eux une tâche qu'ils accomplissement depuis longtemps au niveau national. Pourtant, ils ne sont pas encore prêts à les accomplir au niveau communautaire.

La hiérarchie des sources de droit communautaire et transnational dépend du type de mise en oeuvre. La réglementation existante ne l'influe en rien. Il semble logique de donner priorité à une convention transnationale mise en oeuvre par une convention nationale sur une convention nationale. A moins que celle-ci ne soit plus favorable aux employés ou ne mette en oeuvre une convention collective transnationale plus récente. De cette manière, les conventions collectives transnationales ne seront pas

systématiquement délaissées au profit de conventions collectives nationales plus récentes. Cela revêt toute son importance quand on imagine qu'en France, des négociations sur certains sujets sont obligatoires chaque année. Il dépend des mandats des parties nationales si une telle règle de priorité peut être intégrée dans les conventions collectives transnationales. L'intégration d'une règle de priorité dans le droit communautaire est encore préférable. Comme les partenaires sociaux nationaux ne sont pas obligés de mettre en oeuvre un accord dans sa totalité et ne peuvent non plus se voir imposer une obligation d'exécution, une telle règle de priorité peut fonctionner étrangement en pratique. Une convention collective nationale peut toujours naître de dispositions n'existant pas au niveau transnational, de dispositions nationales existantes mais plus favorables, ou de dispositions qui rendent exécutoires les conventions collectives transnationales. Ces dernières devraient continuer d'exister dans la nouvelle réglementation nationale, jusqu'à ce que les partenaires sociaux européens décident de les modifier ou de les dénoncer. Cela signifie que lors de modifications de conventions collectives nationales, l'origine des dispositions doit être identifiée pour ne pas modifier une convention collective transnationale. Une convention collective transnationale mise en oeuvre selon les procédures et pratiques en vigueur au niveau national peut être mise de côté par la législation nationale. Le modifier équivaudrait à changer la structure hiérarchique des Etats membres. Lorsque le Conseil met en oeuvre un accord transnational par un règlement ou une directive, celui-ci est toujours prioritaire sur la législation nationale et les conventions collectives nationales. En principe, il peut être décidé d'appliquer des accords au niveau national s'ils s'avèrent plus avantageux. Parallèlement, des questions de primauté se posent entre les conventions collectives interprofessionnelles transnationales et nationales de branche. La structure hiérarchique dépend du type d'exécution qui peut différer d'un état à l'autre. Ceci est renforcé par le fait que les aspects réglementés par une convention collective transnationale fassent l'objet d'une réglementation legislative dans certains pays et d'une règle conventionelle dans d'autres.

Les partenaires sociaux nationaux sont représentés au niveau européen dans différents organes tels le Comité économique et social, les comités paritaires, le Comité permanent de l'emploi et les comités consultatifs. Le rapprochement de ces organes de conseil et de négociation en un Comité central comprenant différents groupes de travail permettrait de rendre le processus de négociation plus transparent, d'améliorer la coordination des actions et serait plus avantageux au niveau organisationnel et financier. Dans les pays concernés par cette étude, les partenaires sociaux se voient imposer des exigences, à l'instar du niveau communautaire, telles que la compétence. Etant donné que les accords transnationaux ne sont effectifs que lorsqu'ils sont mis en oeuvre, ces exigences ne jouent qu'un rôle mineur au niveau européen. C'est surtout le cas lorsque les partenaires sociaux parviennent à un accord de leur propre initiative: la reconnaissance mutuelle est décisive et les partenaires sociaux doivent eux-mêmes en développer le contenu par des négociations. La Commission et le Conseil doivent respecter l'autonomie des partenaires sociaux. Il est toutefois important de clarifier quelles sont les parties pouvant participer à la consultation de la Commission. Entre temps, les autorités de la communauté et quelques spécialistes cherchent à définir des critères précis pour contribuer au développement du dialogue social. A cet effet, la représentativité et le mandat sont

des notions qui reviennent souvent. La représentativité joue un rôle moins important dans la mise en oeuvre d'une convention collective transnationale par une convention collective nationale, parce que seuls les signataires sont liés par cet accord. Reste à savoir si cela est important lorsque le Conseil met en oeuvre une convention collective. La procédure législative communautaire normale est initiée par la Commission. Il peut donc être avancé qu'il est question de garantie suffisante pour la réglementation lorsque la Commission implique le Parlement européen ainsi que le Comité économique et social dans sa décision de présenter une convention collective au Conseil et que celui-ci peut en refuser l'application. Etant donné que le Conseil et la Commission ne peuvent modifier une convention collective et ne peuvent l'appliquer qu'intégralement, ils devront faire de sévères sélections. Cela signifie que le Conseil, comme indiqué, n'appliquera que des conventions collectives prudemment formulées et sans conséquences sensibles pour les Etats membres. Par conséquent, tous les Etat membres ne verront pas de changement / d'amélioration par les conventions collectives transnationales à court terme. Ceci peut entraîner la disparition de la dynamique de la politique sociale communautaire. Parallèlement, le développement d'une base de réglementations sociales dans la communauté avance. Certains états devront appliquer des dispositions qu'ils ne connaissaient pas encore. D'autres devront inclure certaines dispositions dans leur législation, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. L'objectif ne serait pas tant d'uniformiser mais d'améliorer les conditions les plus mauvaises dans les Etats membres.

On peut se demander si les partenaires sociaux ne devraient pas pouvoir apporter des modifications ou annuler des conventions collectives après que le Conseil ne les aient mises en oeuvre. Le cas échéant, cela signifie une perte d'autonomie pour eux. Si c'est le cas, cela se fait au détriment de la sécurité juridique. Les partenaires sociaux devraient pouvoir présenter des amendements ou annulations à la Commission. La même procédure que celle en vigueur dans la législation communautaire normale pourrait alors être suivie. Dans les accords annexés dans les directives concernant les congés parentaux et le travail partiel, il a été décidé que les signataires révisent les accords après cinq années. Cela signifie que les autres parties, pour lesquels la convention a été déclarée applicable, ne devraient pas être consultés lors des révisions. L'annulation ou la modification de conventions transnationales mises en oeuvre au niveau national peut buter sur un problème: on peut considérer ces conventions comme un point de référence au niveau national. Ainsi, tôt ou tard, d'autres dispositions nationales y seront liées, surtout quand elles sont considérées comme prioritaires. Finalement, l'importance d'un mandat, avec lequel les partenaires sociaux transfèrent une partie de leur pouvoir, se lient et déterminent le contenu d'une convention transnationale, peut être considéré sans équivoque. De surcroît, ceci est pour les organisations européennes la seule façon de coordonner ce que les partenaires sociaux souhaitent au niveau national. Les organisations non habilitées à négocier des accords au niveau national ne peuvent donner mandat.

En ce qui concerne les sortes de dispositions qui sont utilisées dans la réglementation communautaire ou transnationale, il est important d'intégrer dans la réglementation concernée une disposition interdisant un affaiblissement de la réglementation en vigueur. Une autre distinction naît de la division des dispositions de conventions collectives entre celles normatives et celles obligatoires. Certaines dispositions normatives doivent être obligatoirement intégrées dans les conventions

collectives nationales. Par exemple, dans les conventions collectives nationales françaises, les dispositions transnationales incluses sont déclarées généralement impératives uniquement si elles répondent aux exigences prescrites. Ainsi, l'efficacité des conventions collectives transnationales peut être amoindrie. Puisqu'un accord transnational doit d'abord être mis en oeuvre, les partenaires sociaux ou les Etats membres ne peuvent pas en demander directement son application. Pour l'application et les conflits, des règles soit communautaires soit nationales sont en vigueur. L'intégration dans un accord transnational d'une procédure ou d'un comité de conciliation pouvant intervenir lorsque les négociations nationales échouent, peut aboutir à une uniformité dans l'exécution au niveau national. Il est évident que la mise en oeuvre par le Conseil d'un accord entraîne plus de sécurité juridique qu'une mise en oeuvre au niveau national. Du point de vue juridique, il n'existe quasiment pas de possibilités d'obliger les partenaires sociaux ou les Etats membres à appliquer une convention collective transnationale.

La législation sociale communautaire dans le transport routier de marchandises nécessite une amélioration. Cela peut se faire au niveau législatif, mais aussi grâce à un accord transnational valable dans l'Union Européenne toute entière, ou entre l'Allemagne, les Pays-Bas, et la France. Cette étude démontre que les réglementations nationales se sont rapprochées ces dernières années. Il semble important d'appliquer la réglementation européenne aux véhicules de moins de 3.5 tonnes. Ils ne font encore l'objet d'aucune protection européenne. Aussi faudrait-il appliquer la réglementation européenne à tous les entrepreneurs, dont les chauffeurs indépendants, pour réduire ainsi la concurrence interne. De plus, le règlement 3820/85 devrait inclure la notion de temps de travail ou de service. Il faudrait également déterminer que tout temps de travail effectué dans le cadre du travail soit payé à 100%, à l'exception des temps de pause et de repos prescrits. Les notions de la réglementation sociale européenne devraient être décrites plus strictement. Le règlement 3820/85 tolère en effet de très longs temps de travail. Les autres réglementations sociales (formation des chauffeurs, accès au métier d'entrepreneur de transport) incluent principalement des règles générales. La mise en oeuvre, le développement du contenu et le contrôle sont laissés à l'appréciation des Etats membres, aboutissant à des inégalités internes. Il est essentiel d'exercer un contrôle sur l'application de la réglementation sociale communautaire dans le transport routier de marchandises. Cela est laissé aux États membres parce que la communauté n'a que très peu de compétences à cet effet. Pour cette raison, les réglementations nationales et leurs contrôleurs doivent être coordonnés au mieux. Si cela ne conduit pas à une meilleure uniformité, un corps de contrôleurs européens pourrait être créé, partant du fait que les Etats-membres donnent leur autorisations. Ainsi, cela mettra fin à un ensemble considérable de services nationaux chargés de contrôler. Une autre question porte sur les sujets traités dans les conventions collectives nationales qui ne sont pas encore réglementées au niveau européen. Ne devraient-elle pas être réglementées au niveau communautaire par voie d'accord ou par voie législative ou rester dans les mains de partenaires sociaux nationaux ? Vu le développement de la politique sociale communautaire, une législation semble encore impensable. Cependant, un certain nombre de réglementations portant sur certains sujets devraient être transférés par les partenaires sociaux nationaux aux partenaires sociaux européens. Vu les différences entre les Etats membres, seule une convention

collective transnationale (c'est à dire une convention entre les partenaires sociaux d'une certaine région ou de certains Etats membres) semble possible. La base juridique pour la réglementation sociale future, ne sera plus l'article 71 du traité, mais les dispositions spécifiques du chapitre sociale. Cela serait possible si une probable réglementation sociale souhaite réglementer le transport comme une activité économique ou qu'il ne fasse plus partie des sujets énumerés dans l'article 137 du Traité. Les bases juridiques générales (article 94 et 308) ne seront probablement invoquées que lorsqu'une réglementation aura explicitement pour objectif le fonctionnement du marché interne.

Transponeringstabel

Omzetting van nummering van in dit onderzoek gebruikte artikelen uit het VEU en EG-Verdrag op grond van artikel 12 VvA.

OUDE NUMMERING (VEU en EG-Verdrag)	**NIEUWE NUMMERING** (VvA)
art. B VEU	art. 2 VEU
art. F VEU	art. 6 VEU
art. L VEU	art. 46 VEU
De beginselen	
art. 1 EG	art. 1 EG
art. 2	art. 2
art. 3	art. 3
Het vrije verkeer van werknemers	
art. 48	art. 39
art. 49	art. 40
art. 50	art. 41
art. 51	art. 42
Het recht van vestiging	
art. 52	art. 43
art. 53	---
art. 54	art. 44
art. 55	art. 45
art. 56	art. 46
art. 57	art. 47
art. 58	art. 48
Het vrije verkeer van diensten	
art. 59	art. 49
art. 60	art. 50
art. 61	art. 51
art. 62	---
art. 63	art. 52
art. 64	art. 53
art. 65	art. 54
art. 66	art. 55
Het vervoer	
art. 74	art. 70
art. 75	art. 71
art. 76	art. 72
art. 77	art. 73
art. 78	art. 74
art. 79	art. 75
art. 80	art. 76

art. 81	art. 77
art. 82	art. 78
art. 83	art. 79
art. 84	art. 80
Mededinging	
art. 92	art. 87
Aanpassing van de wetgevingen	
art. 100	art. 94
art. 100a	art. 95
art. 101	art. 96
Sociale bepalingen	
art. 117	art. 136
art. 118	art. 137
art. 118a	art. 138
art. 118b	art. 139
art. 118c	art. 140
art. 119	art. 141
art. 119a	art. 142
art. 120	art. 143
art. 121	art. 144
art. 122	art. 145
Transeuropese netwerken	
art. 129b	art. 154
art. 129c	art. 155
art. 129d	art. 156
Economische en sociale samenhang	
art. 130a	art. 158
art. 130b	art. 159
art. 130c	art. 160
art. 130d	art. 161
art. 130e	art. 162
Het Hof van Justitie	
art. 164	art. 220
art. 165	art. 221
art. 166	art. 222
art. 167	art. 223
art. 168	art. 224
art. 168a	art. 225
art. 169	art. 226
art. 170	art. 227
art. 171	art. 228
art. 172	art. 229
art. 173	art. 230
art. 174	art. 231
art. 175	art. 232
art. 176	art. 233
art. 177	art. 234

art. 178	art. 235
art. 179	art. 236
art. 180	art. 237
Besluitvorming	
art. 189	art. 249
art. 189a	art. 250
art. 189b	art. 251
art. 189c	art. 252
Economisch en Sociaal Comité	
art. 193	art. 257
art. 194	art. 258
art. 195	art. 259
art. 196	art. 260
art. 197	art. 261
art. 198	art. 262
Algemeen	
art. 235	art. 308

Aangehaalde en/of gebruikte literatuur

Adinolfi, Adelina, The implementation of social policy directives through collective agreements, CMLR 25, 1988, Kluwer Academic Publishers, p. 291-316.

Allegre, J.-L., 'Le progrès ne vaut que s'il est partagé par tous...', in: L'Officiel des transporteurs, no. 1830, 14 janvier 1995, p. 20-24.

Arcq, Etienne, l'UNICE et la politique communautaire, p. 225-242, in: Mario Telò, publié sous la direction de, avec la collaboration de C. Gobin, Quelle Union sociale européenne? Acquis institutionnel, acteurs et défis, Editions de l'Université de Bruxelles, Etudes européennes, Collection dirigée par l'Institut d'Etudes européennes, 1994.

Bakels, H.L., J. Asscher-Vonk, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, elfde druk, Kluwer, Deventer 1992.

Baranowski, Peter, Andreas Heß, Konsequenzen für das Fahrpersonal, in: ÖTV Report, Verkehr, p. 1-4, Oktober 1994.

Baranowski, Peter, Andreas Heß, Konsequenzen aus dem neuen Arbeitszeitgesetz, in: ÖTV Report, Verkehr, p. 15-17, Februar 1995.

Barnard, Catherine, A Social Policy for Europe: Politicians 1 : 0 Lawyers, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, spring 1992, p. 15-31.

Bazen, Stephen, Gilbert Benhayoun, Low Pay and Wage Regulation in the European Community, British Journal of Industrial Relations, 30:4 December 1992, p. 623-638.

Bercusson, B., Fundamental Social and Economic Rights in the European Community, in: Human rights and the European Community: Methods of Protection, A. Cassese, A. Clapham, J. Weiler, Nomos Verlaggesellschaft, Baden Baden, 1991.

Bercusson, Brian, 1994a, The Dynamic of European Labour Law after Maastricht, in: Industrial Law Journal, Vol. 23, No. 1, March 1994, p. 1-31.

Bercusson, Brian, 1994b, Chapter 7, Social Policy at the Crossroads: European Labour Law after Maastricht, p. 149-186, in: Dehousse, Renaud (ed.), Europe after Maastricht; An Ever Closer Union?, Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München 1994, Law Books in Europe.

Bercusson, Brian, Jan Jacob van Dijk, The Implementation of the Protocol and Agreement on Social Policy of the Treaty on European Union, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Spring 1995, p. 3-30.

Berg, H. van den, P. Fortuyn, T. Jaspers, de ontwikkeling van het stakingsrecht in Nederland, Socialistische Uitgeverij Nijmegen, Nijmegen, 1978.

Betten, L., Prospects for a social policy of the European Community and its impact on the functioning of the European Social Charter, in: The Future of a European Social Policy, Lammy Betten, David Harris, Teun Jaspers, Kluwer, Deventer-Boston, 1989, p. 101-142.

Betten, L., De oplossing van de Maastrichtse overeenkomst inzake sociale politiek: erger dan de kwaal?, SMA, december 1993, p. 742-745.

Blanpain, R., C. Engels, European labour law, third and revised edition, 1995, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands.

Blanpain, Roger, Bob Hepple, Silvana Sciarra, Manfred Weiss, Fundamental social rights: proposals for the European Union, Peeters Leuven 1996.

Blauwens, Prof. dr. G., Europese eenwording heeft gevolgen voor wegvervoer, p. 20-25, in: gedenkboekje van de Bedrijfsvereniging voor het vervoer, toespraak op 22 februari 1990 tijdens een symposium ter gelegenheid van veertigjarig bestaan van bedrijfsvereniging, van Soest, Amsterdam.

O'Brien, B., W. Smolders, H. de Villèlle, Road Transport in the European Union: Aspects of the Organization and Inforcement of Working and Driving Time Regulations, Final Report, december 1995, with the financial support of Directorate General VII of the European Commission, A study jointly undertaken by the Committee of Transport Workers' Unions in the European Community and The International Road Transport Union.

Buschmann, Rudolf, Workers participation and collective bargaining in Germany, Comparative Labor Law Journal, volume 15, nr. 1, fall 1993.

Caire, Guy, L'Europe sociale, faits – problèmes – enjeux, Masson, Paris, 1992.

Catala, Nicole, René Bonnet, Droit social européen, Éditions Litec, Paris, 1991.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Goederenwegvervoerbedrijven 1987, Produktie-statistieken transport, opslag en communicatie, Voorburg/Heerlen, 1989, p. 29-35.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Statistisch jaarboek 1997, Voorburg/Heerlen, 1997.

CFDT, service juridique, Action Juridique no. 123, mars 1997, CPPAP 1404 D 73, Dépôt légal 1 2755.

CFDT persconferentie, 9 juni 1997.

Club de Bruxelles, Social Policy in the Single European Market, study written by the Club de Bruxelles, under the direction of T. Renier, 1991.

Commissie, DG Werkgelegenheid, Arbeidsbetrekkingen en Sociale Zaken, Europese sociale dialoog, gemeenschappelijke adviezen.

Commission of the European Communities, Directorate General for employment, social affairs and education, Social Europe, special edition, The social dimension of the internal market, Brussels-Luxembourg, 1988.

Commission of the European Communities, Directorate General for employment, industrial relations and social affairs, Social Europe, supplement 4/92 en 5/93, The regulation of working conditions in the Member States of the European Community, volume 1 en 2, Brussels-Luxembourg 1992 en 1994.

Commission, Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, Europe Sociale nr. 2/95, Dialogue Social: le bilan communautaire en 1995.

Commission Nationale Paritaire Professionelle de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Transports Routiers et des activités auxiliaires du Transport, estimations 1996 et previsions 1997 en matière emploi et de formation continue dans les entreprise, decembre 1996.

Coppenholle, K., W. Devroe, J. Wouters, Het Europees Gemeenschapsrecht na het Verdrag van Maastricht, in: Rechtskundig Weekblad 1993-1994, nr. 26, 26 februari 1994, p. 865-878.

CNV, Europa voor en door werknemers, de sociaal-economische infrastructuur voor Europa, mei 1992.

CNV, Een boekje open over de CNV-vervoersbond.

Córdova, E., Collective Bargaining, in: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, Industrial Relations, fourth and revised edition, volume 2, general editor R. Blanpain, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1990, p. 151-176.

Curtin, D., The constitutional structure of the Union: A Europe of bits and pieces, in: Europa in de steigers: van Gemeenschap tot Unie, Utrecht, 11 september 1992, Kluwer 1993.

Däubler, Prof. Dr. Wolfgang, Möglichkeiten und Grenzen europäischer Tarifverträge, in: Das kollektive Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft, dokumentation einer Fachtagung des Arbeitskreises Europäisches Sozialrecht und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, Herausgegeben von Hermann Heinemann, Erich Schmidt Verlag, Grundlagen und Praxis des Arbeitsrechts.

Däubler, Wolfgang, 1995, Das Arbeitsrecht 1, Leitfaden für Arbeitnehmer, 14. überarbeitete Neuausgabe, september 1995, rororo aktuell, Herausgegeben von Rüdiger Dammann und Frank Strickstrock, Rowohlt Tachenbuch Verlag GmbH, Hamburg.

Däubler, Wolfgang, 1996, Instruments of EC Labour Law, in: Paul Davies, Antoine Lyon-Caen, Silvana Sciarra, Spiros Simitis, European Community Labour Law, principles and perspectives, Liber Americorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press Oxford, 1996, p. 151-168.

Davies, P.L., The Emergence of European Labour Law, in: McCarthy, William, ed., Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses, Blackwell, Oxford, 1992, p. 313-351.

Deakin, Simon, Labour Law as Market Regulation: the Economic Foundations of European Social Policy, in: Paul Davies, Antoine Lyon-Caen, Silvana Sciarra, Spiros Simitis, European Community Labour Law, priniples and perspectives, Liber Americorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press Oxford, 1996, p. 63-94.

Debons, Claude, Joël le Coq (sous la direction de), Routiers, les raisons de la colère, Les éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières, Paris, 1997,

Dehousse, Renaud, Integration v. Regulation? Social Regulation in the European Community, European University Institute, Florence, EUI Working Paper LAW No. 92/23, maart 1992, Badia Fiesolana, San Domenico.

Delamotte, Y., Industrial Relations in France in the past ten years, in: Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 16-1987, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1987.

Despax, M., J. Rojot, Labour Law and Industrial Relations in France, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1987.

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, CAO-afspraken 1991-1992, Een onderzoek naar de resultaten van de cao-onderhandelingen voor de contractsjaren 1991 en 1992, Reeks studies van cao's, mei 1993.

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, DCA-bevindingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, Den Haag, jaarlijkse uitgave.

Direction des Transports Terrestres, Sous-Direction du Travail et des Affaires Sociales, Bureau T.S.2, Recueil des textes relatifs aux conditions du travail dans les transports routiers publics et privés et à leur contrôle.

Dutheillet de Lamothe, Olivier, Du traité de Rome au traité de Maastricht: la longue marche de l'Europe sociale, in: Droit Social, nr. 2 Février 1993, p. 194-200.

Etty, T., P.G.J.M. van Rens, H. van Zonneveld, Schoorvoetend op weg, De arbeidsverhoudingen in Europa, ESB nr. 3277, 22-10-1980, p. 1172-1178.

European Industrial Relations Review, nr. 237, oktober 1993; nr. 239, december 1993; nr. 241, februari 1994; nr. 248, december 1994.

Europees Instituut voor Bestuurskunde, Pour une meilleure mise en oeuvre des réglements sociaux dans le domaine des transports par route, Maastricht, 2 december 1987.

Europees Parlement, Visser, B., P. Meyboom, Socialistisch Europees Vervoersbeleid, Socialistische Fractie Europees Parlement, Nederlandse delegatie, november 1989.

European Parliament, Directorate General for Research, Working Papers, Transport series, E-2, external study, 7-1994, ITHAQUE, Social aspects of the Common Transport Policy.

European Parliament, Directorate General for Research, Working Papers, Transport series, W-8, 12-1994, Bargagli Stoffi, U., The internal market and the Common Transport Policy.

Europees Vakbondsinstituut, werkdocumenten, De Europese dimensie van de collectieve onderhandelingen na Maastricht, Brussel, juni 1992.

EVV, UNICE, CEEP, gemeenschappelijk advies, Propositions des partenaires sociaux relative à la mise en oeuvre de l'accord annexé au protocole sur la politique sociale du traité sur l'Union européenne, 29 oktober 1993.

Europees Vakbondsinstituut, De sociale dimensie van de interne markt, deel 2: de rechten van de werknemers in de Europese ondernemingen, info 26, Brussel 1988.

Fase, W.J.P.M., CAO-recht, schets van het recht met betrekking tot c.a.o.'s, verbindendverklaring van bepalingen ervan en aanverwante regelingen', Samsom, Alphen a/d Rijn, 1982.

Fase, prof. mr. W.J.P.M., Openstelling van de grenzen, in: gedenkboekje van de Bedrijfsvereniging voor het vervoer, toespraak op 22 februari 1990 tijdens een symposium ter gelegenheid van veertigjarig bestaan van bedrijfsvereniging, van Soest, Amsterdam, p. 27-30.

FNV, De FNV en Europa 1992, Amsterdam, 27 mei 1988, 44/232.

FNV, Een nadere kennismaking met de bond, Introductiebrochure, oktober 1993.

FNV, Oog in oog met de bond, een kennismaking, vervoersbond FNV, Stichting FNV, Pers voor nieuwe leden van de vervoersbond FNV, juli 1995.

Fondation Europe et Société, Les cahiers de la, Après Maastricht, quel espace contractuel européen?, avril-juin 1992, no. 25.

Geers, A.J.C.M., G.J.J. Heerma van Voss, Inleiding Europees Arbeidsrecht, Kluwer-Deventer 1995.

Gier, H.G. de, Tussen centrale sturing en zelfregulering, enkele aspecten van EG-richtlijnen betreffende het arbeidsmilieu van werknemers, SMA nr. 11, 1990, p. 633-641.

Gobin, Corinne, La Confédération européenne des syndicats et la négociation collective à l'échelle européenne, in: Mario Telò, publié sous la direction de, avec la collaboration de C. Gobin, Quelle Union sociale européenne? Acquis institutionnel, acteurs et défis, Editions de l'Université de Bruxelles, Etudes européennes, Collection dirigée par l'Institut d'Etudes européennes, 1994, p. 243-272.

Goetschy, J., Chargé de recherche au CNRS, Bilan du dialogue social européen de Val Duchesse.

Goetschy, Janine, Quel avenir pour le dialogue social interprofessionel européen après Maastricht, in: Mario Telò, publié sous la direction de, avec la collaboration de C. Gobin, Quelle Union sociale européenne? Acquis institutionnel, acteurs et défis, Editions de l'Université de Bruxelles, Etudes européennes, Collection dirigée par l'Institut d'Etudes européennes, 1994, p. 213-224.

GPdWegvervoer, Jaarverslag juni 1996-1997.

Grahl, J., P. Teague, European Level Collective Bargaining, a New Phase?, Relat. ind., vol. 46, no 1, 1991, p. 46-74.

Großmann, R., F. Schneider, Arbeitsrecht, 8. Auflage, StollfuB Verlag Bonn, 1990.

Grozelier, Anne-Marie, Pierre Héritier, Jacques Ion, Udo Rehfeldt, chapitre III, Les rélations sociales en Europe, in: Pierre Héritier, Un pacte social pour l'Europe, Les Éditions de l'Atelier/Les Éditions Ouvriers, Paris 1996, p. 61-97.

Guéry, Gabriel, European collective bargaining and the Maastricht Treaty, International Labour Review, vol. 131, 1992, no. 6, p. 581-599.

Gugenheim, J.M., P. Morsink, C. Pouthier, Ministère des Transports et de la Mer, Transports Etudes Recherches, Observatoire Economique et Statistique des Transports, Réglementation du travail des conducteurs routiers en Europe, September 1988, Parijs, annexe 1 en 2.

Gugenheim, J.M., P. Morsink, P. Selosse, Observatoire Economique et Statistique des Transports, La réglementation du travail des conducteurs en Europe, comparaison et analyse, Parijs, 1989.

Gugenheim, Jean-Marie, Necessité et enjeux de l'harmonisation européenne de la réglementation du travail des conducteurs routiers, in: Patrick Hamelin, Georges Ribeill, Claude Vauclare, (sous la direction de), Transports 93, Professions en devenir, enjeux et réglementations, Presses Ponts et chaussées, 1992, p. 199-208.

Giuliano, M. en P. Lagarde, Rapport betreffende het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, Pb C 282, 31 oktober 1980.

Hamelin, Patrick, Réglementations du travail et pratiques: interrogations à propos d'un certain écart, in: Patrick Hamelin, Georges Ribeill, Claude Vauclare, (sous la direction de), Transports 93, Professions en devenir, enjeux et réglementations, Presses Ponts et chaussées, 1992, p. 105-113.

Hanau, P., K. Adomeit, Arbeitsrecht, 7. Auflage, Frankfurt am Main, Metzner 1983.

Hautdidier, M., P. Ramackers, La durée du travail est-elle encore controlable? Réflexions sur une évolution à partir de l'exemple des transports routiers, in: Droit Social, no. 4 april 1995, p. 333-343.

Heijden van der, P., e.a., Labour Law and social policy within the EU: the Dutch dimension, SEW 5 (1994) mei, p. 339 e.v.

Heijden van der, N., De sociale dialoog, Christelijk Nationaal Vakverbond, stageverslag, RUU, Faculteit der Letteren, Internationale Betrekkingen.

Hellingman, K., (red.), Europa in de Steigers: van Gemeenschap tot Unie, Europese Monografieën, Kluwer, Deventer, 1993.

Herk, E.J.M. van, Een nationale vinger in de Europese pap? Informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie, in: Het actuele recht 2, Tilburgse commentaren, red. Coppenholle, A.J.H.W. e.a., Koninklijke Vermande B.V., Lelystad 1995.

Hoek van, A.A.H., de cao in het internationale arbeidsrecht, SMA, september 1990, p. 512-519.

ITF, Report on activities 1990-1991-1992-1993, 37th congress, Genève, 4-11/8/1994, XXXVII C-7.

Jacobs, A.T.J.M., Het recht op collectief onderhandelen in rechtsvergelijkend en Europees perspectief, proefschrift, Samsom H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn/Brussel, 1986.

Jacobs, A.T.J.M., Het Nederlandse cao-recht, bezien door een Europese bril, Sociaal Maandblad Arbeid, maart 1988, p. 244-254.

Jacobs, A.T.J.M., De arbeidsrechtelijke aspecten van de voltooiing van de Europese binnenmarkt, NJB 10 juni 1989, p. 835-839.

Jacobs, A.T.J.M., Inleiding tot het Duise arbeidsrecht, Gouda Quint bv-Arnhem 1993.

Jacobs, A.T.J.M., J.P.M. Zeijen, 1993a, Uitvoering van arbeidsrechtelijke richtlijnen door de sociale partners, notitie voor de Commissie, 1993.

Jacobs, Antoine T.J.M., Hans Zeijen, 1993b, European Labour Law and Social Policy, Tilburg University Press, 1993.

Jacobs, A.T.J.M., De sociale partners als wetgever, in: Ph. Eijlander e.a., Wetgeven en de maat van de tijd, Schoordijk Instituut, W.E.J. Tjeenk Willink, Zwolle, 1994, p. 221-239.

Jacobs, Antoine, Labour Law & sociale security in the Netherlands, an introduction, Dutch Legal Series 1, Bookworld Publications, Den Bosch, 1995.

Jacobs, A.T.J.M., E.J.M. van Herk, Sociale aspecten van de Europese liberalisering van het beroepsgoederenvervoer over de weg, SEW 3 (1995) maart, p. 155-170.

Jacobs, A.T.J.M., E.J.M. van Herk, Teksten Europees Sociaal Recht, 1996, Kluwer/Deventer.

Jacobs, A.T.J.M., G.J.J. Heerma van Voss, Elementair Sociaal Recht, 5e druk, Samsom H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, 1996.

Jaspers, T., Desirability of European legislation in particular areas of social policy, in: The future of European Social Policy, tweede druk, Kluwer-Deventer 1991, p. 47-93.

Jaspers, A., E.J.M. van Herk, Developments in the European transport sector: a challange or a disappointment to workers? The employees' point of view, in:

Transport: new problems, new solutions, 13th international symposium on theory and practice in transport economics, Luxemburg, 9-11 mei 1995, the European Conference of ministers of transport, p. 181-210.

Jaspers, A., De sociale grondrechten in Europa, in: M.K.C. Arambulo e.a., De betekenis van economische, sociale en culturele rechten in de Nedelandse rechtsorde: vrijblijvend of verplichtend?, NJCM-boekerij, Leiden, 1998, p. 21-42.

Jaspers, A., Collectieve onderhandelingen, Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar, Kluwer-Deventer, 1987.

Jong, E.P. de, Europees cao-recht: behoud en verandering, in: Recht als instrument van behoud en verandering, Opstellen van de Ven, Deventer 1972, p. 371-380.

Kamphuisen, P.W., De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst, Leiden, 1956.

Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam en Beneden Maas, Juridische actualiteiten in verband met cabotage, in: De transportsector in een veranderend Europa, 3 juni 1993.

Kapteyn, P.J.G., P. VerLoren van Themaat, P., Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen, vierde druk, Kluwer-Deventer 1987.

Kapteyn, P.J.G., P. VerLoren van Themaat, Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen (Na Maastricht), vijfde druk, Kluwer-Deventer, 1995.

Kearney, A.T., Uitdagende ontwikkelingen in Europese Transport & Distributie-sector, Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Eindrapport, Amsterdam, december 1990, Documentnummer 25/5827.

Kenner, Jeff, European Social Policy – New Directions, Documentation and Comment, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, spring 1994, p. 56-63.

Kittner, M., Arbeits- und Sozialordnung, 14.Auflage 1989, Stand: 6 februar 1989, Bund-Verlag.

Kokkini-Iatridou, D., e.a., Een inleiding tot het rechtsvergelijkende onderzoek, Kluwer, Deventer, 1988.

Kraamwinkel, M.M.H., De ongebonden werknemer en de cao, Sociaal Recht 1997-9, p. 262-264.

Kuile, B.H. ter, Na Maastricht ook een sociaal Europa?, Beleid en Maatschappij 1991/6, p. 288-295.

Lauwaars, R.H., J.M. Maarleveld, Harmonisatie van wetgeving in Europese organisaties, Kluwer Deventer 1987, T.M.C. Asser Instituut, ’s Gravenhage.

Lauwaars, R.H., C.W.A. Timmermans, Europees Gemeenschapsrecht in kort bestek, derde herziene druk, 1994, Wolters-Noordhoff Groningen.

Leede, L.J.M. de, De verhouding tussen vakbond en de ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, pre-advies, Samsom H.D. Tjeenk Willink 1989.

Lenaerts, Koen, Some reflections on the separation of powers in the European Community, Common Market Law Review 28, 1991, p. 11-35.

Lewis, X., Vers le marché unique des transports, p. 49-88.

Lubanski, N., B. Soerries, Internationalisation of the German construction industry - keener competition leads to pressure on the collective bargaining system, CLR News No. 1/1997, Brussels, p. 14-15.

Lyon-Caen, A., De sociale component van het Verdrag betreffende de Europese Unie, bijlage bij Mededeling aan de leden nr. 3/92 van de Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu van het Europees Parlement, document NE/CM/202155, PE 155 405/II, 7 februari 1992.

Lyon-Caen, Antoine, Les dimensions internationales dans la négociation collective, aspects juridiques, Rapport francais, 1997.

Lyon-Caen, Gérard, Jean Pélissier, Alain Supiot, Droit du Travail, 17e édition 1994, Dalloz, Paris.

Martin, Philippe, Le droit social communautaire: droit commun des Etats membres de la Communauté européenne en matière sociale?, RTD eur. 30 (4) oct-déc. 1994, p. 609-630.

McGee, Andrew, Stephen Weatherill, The Evolution of the Single Market – Harmonisation or Liberalisation, The Modern Law Review 53:5, September 1990, p. 578-596.

Mei, A.P. van der, Art. 118A EG-Verdrag en arbeidstijden in Europa, Sociaal Recht 1997-4, p. 108-115.

Miert, K. van, De toekomstige ontwikkeling van het EG-vervoerbeleid, in: Nederland en het EG-vervoerbeleid, een verkenning van de positie van Nederland in de Europese Gemeenschap en het in de jaren negentig te voeren beleid, Sociaal-Economische Raad, Den Haag, oktober 1991, p. 19-27.

Ministère du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle, Service des Etudes et de la Statistique, Document Travail Emploi, Pratique et Perspectives de la négociation européenne, Séminaire sur les relations sociales en Europe, 25 et 26 mai 1989, Ministère du travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle, Service des Études et de la Statistique.

Moreau, Marie-Ange, Tendances du droit social communautaire, ombres et brouillard à Maastricht, Droit Social, no. 1, janvier 1994, p. 80-85.

Mortelmans, K.J.M., A.Ph.C.M. Jaspers, Sociaal en economisch recht in Europees perspectief: Ge(s)laagde integratie? 25 jaar Europa Instituut, Utrecht 1992.

Mosley, Hugh G., The social dimension of European Integration, International Labour Review, Vol. 129, 1990, no. 2, p. 147-164.

NEA, Kostprijsvergelijking tussen de landen van de Europese Gemeenschap inzake het internationale beroepsgoederenvervoer over de weg, Rijswijk, 1988.

NEA, De toekomstige marktpositie van de Nederlandse beroepsgoederenvervoerders in het internationale wegvervoer, NEA, Rijswijk, oktober 1992.

NEA, Nederlands Centrum voor onderzoek, advisering en onderwijs op het gebied van verkeer en vervoer, Het Nederlandse internationale beroepsgoederen-vervoer over de weg en de Europese markt na 1992, deel II, Rijswijk, februari 1990.

NEA/Knight Wendling Consulting BV, Concurrerend op weg, kwaliteit, produktiviteit en kosten bepalen de sterke concurrentiepositie van het Nederlandse internationale goederenvervoer over de weg, voor het ministerie van Verkeer en Waterstaat/NIWO, Rijswijk/Amsterdam, 1996.

Niekerk, W., Informatietechnologie in de transportsector, gevolgen voor werknemers, ISOR-Reeks Transportonderzoek, Universiteit Utrecht, 1989.

Nielsen, Ruth en Erika Szyszczak, The social dimension of the Europan Community, Handelshϕjskolens Forlag, Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck, Denmark 1991.

NIWO, Stichting Nederlandsche Internationale Wegvervoer Organisatie, Notitie inzake de kostprijsberekeningen van NEA en Prognos, Rijswijk, 12 april 1988.

Observatoire Economique et Statistique des Transports, Les Entreprises de Transport: Enquete Annuelle d'Entreprise, Ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports et de l'Espace, Jaarlijkse bedrijvenenquete, Paris.

OECS, Employment Outlook 1994, Organisation for Economic Co-operation and Development.

Ojeda-Aviles, Antonio, European Collective Bargaining: A Triumph of the Will?, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Winter 1993, p. 279-296.

Oort, C.J., Het vervoer in de Europese Gemeenschap, algemene inleiding, in: C.J. Oort, W. Stabenow, H. Raben, M.E. Beesley, R. Wägenbaur, J.P.A. Bakkeren, A.H. Reinarz, Het vervoer in de Europese Gemeenschappen, AE.E. Kluwer-Deventer, 1969, p. 9-39.

ÖTV, Sozial Vorschriften für das Fahrpersonal im StraBenverkehr, Das Arbeitszeitgesetz und die wichtigsten Gesetze und Verordnungen, 8. Auflage, ÖTV Courier-Verlag.

Outrive, Lode Van, Eenheidsmarkt en economische en monetaire unie zonder een Europees sociaal beleid?, Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken, jrg. 9, 1993/1, p. 7-26.

Paradeise, Catherine, Avant Propos, in: Patrick Hamelin, Georges Ribeill, Claude Vauclare, (sous la direction de), Transports 93, Professions en devenir, enjeux et réglementations, Presses Ponts et chaussées, 1992, p. 7-10.

Peijpe, T. van, De conjunctuur van het arbeidsrecht, rechtsontwikkeling in Nederland en andere landen 1975-1990, Rechtswetenschappelijke Reeks Wolters-Noordhoff, Groningen 1990.

Pieters, Danny, Sociale Zekerheid na 1992: één over twaalf, Reeks sociale zekerheidswetenschap Studies, Katholieke Universiteit Brabant, 1989.

Polak, M.V., Arbeidsverhoudingen in het Nederlandse internationaal privaatrecht, 1988, Kluwer-Deventer.

Prechal, Alexandra, Directives in European Community Law, 1995, Oxford University Press.

Prognos, Ursachen, Ausmaß und Auswirkungen unterschiedlicher Wettbewerbsbedingungen im Europäischen Binnengüterkraftverkehr, Bazel 1987.

Raben, H., De vervoerpolitiek in de EEG-landen en in de Gemeenschap, in: C.J. van Oort e.a., Het vervoer in de Europese Gemeenschappen, Kluwer, Deventer, 1969, p. 53-73.

Ray, J-E., P-H. Mousseron, Droit du Travail, droit vivant, Editions Liaisons, Paris, 1993.

Rens, P.J.G.M. van, Het gemeenschappelijk vervoerbeleid en de sociale dimensie, in: Nederland en het EG-vervoerbeleid, een verkenning van de positie van Nederland in de Europese Gemeenschap en het in de jaren negentig te voeren beleid, SER, Oktober 1991, p. 39-51.

Rhodes, Martin, The Social Dimension after Maastricht: Setting a New Agenda for the Labour Market, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, volume 9, issue 4, winter 1993, p. 297-325.

Rijn, T.R.N.J. van, Communautair vervoerbeleid, recensie van Juridische aspecten van het communautair vervoerbeleid, J.J.M. Tromm, NJB 6 februari 1992, afl. 6, p. 194-196.

Rood, M.G., Over de betekenis van het Europees Sociaal Handvest voor het stakingsrecht en het onderhandelingsrecht in de private en publieke sector.

Schaub, Günter, Arbeitsrechtshandbuch: systematische Darstellung und Nachschlagwerk für die Praxis, 7. Auflage, München, Beck, 1992.

Schmitter, Philippe C., Wolfgang Streeck, Belangenorganisaties en het Europa van 1992, Beleid & Maatschappij 1991/6, p. 261-278.

Schreurs, R.A.H., Arbeidsproductiviteit in beweging; een analyse van de verschillen in de noordelijke en nationale ontwikkelingen op bedrijfsklassenivo, Amsterdam 1988.

Schutte, C.E.M., Overzicht van het cao-recht, Ars Aequi Libri, Nijmegen 1995.

Sciarra, Silvana, 1995a, Social Values and the Multiple Sources of European Social Law, European Law Journal, Vol. 1, no. 1, march 1995, p. 60-83.

Sciarra, Silvana, 1995b, European Social Policy and Labour Law – Challanges and Perspectives, Academy of European Law (ed.), Collected Courses of the Academy of European Law, Volume IV, Book 1, Kluwer Law International, 1995, p. 301-340.

Sciarra, Silvana, Collective Agreements in the Hierarchy of European Community Sources, p. 189-212, in: Paul Davies, Antoine Lyon-Caen, Silvana Sciarra, Spiros Simitis, European Community Labour Law; Principles and Perspectives, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press Oxford, 1996.

Siemelink, P., Een Europese diensttijdregeling voor vrachtwagenchauffeurs, in: Tijdschrift voor Vervoerswetenschappen, 1991/1, p. 97-114.

Simitis, Spiros, Antoine Lyon-Caen, Community Labour Law: A Critical Introduction to its History, in: Paul Davies, Antoine Lyon-Caen, Silvana Sciarra, Spiros Simitis, European Community Labour Law: Principles and Perspectives, Liber Americorum Lord Wedderburn of Charlton, 1996, Clarendon Press, Oxford, p. 1-22.

Simons, J.G.W., Liberalisatie in het vervoer moet....!, ESB 12 juni 1985, p. 579-581.

Slomp, H., Europese ontwikkelingen, in: Zeggenschap, tijdschrift voor vakbewegingsvraagstukken, november/december 1991, nr. 6.

Slot, P.J., Harmonisatie van wetgeving in de EEG, AA 38(1989) 5, p. 143-151.

Smeele, F., European Inland Road Transport Law Conference, from liberalization to harmonization and unification, NJB 24 maart 1995, afl. 12, p. 459-460.

Sociaal-Economische Raad, nr. 95/10, Advies inzake herziening van het Rijtijdenbesluit 1977, uitgebracht aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Verkeer en Waterstaat, 10-15 december 1995.

Spyropoulos, Georges, Labour law and labour relations in tomorrow's social Europe, International Labour Review, Vol. 129, no. 6, 1990, p. 733-751.

Steyger, E., De gemeenschappelijke arbeidsmarkt en het sociale beleid van de Gemeenschap, over discriminatie, distorsies en ingebakken dispariteiten, Nederlands Juristenblad, 27 februari 1988, afl. 8, p. 249-253.

Steyger, Elies, Sociaal beleid en harmonisatie van sociale wetgeving: stiefkind en zorgenkind, AA 38 (1989) 5, p. 168-175.

Steyger, E., Communautaire regelgeving van het arbeidsrecht, Sociaal Maandblad Arbeid, april 1992, p. 214-225.

Streeck, Wolfgang, Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime?, European Law Journal, Vol. 1n No. 1, maart 1995, p. 31-59.

Szyszczak, Erika, Future Directions in European Union Social Policy Law, Industrial Law Journal, Vol. 24, No. 1, maart 1995, p. 19-32.

Teague, P., The European Community: the social dimension, labour market policies for 1992, issues in Human Resource Management, Monograph 4, Kogan Page, Published in association with the Cranfield School of Management, 1989.

Teague, Paul, 9 Coordination or decentralization? EC social policy and European industrial relations, in: The European Community and the Challange of the Future, ed. Lodge, J., Pinker, London, 1993.

Temmink, H.A.G., Minimumnormen in EG-richtlijnen, SEW 2 (1995) februari, p. 79-106.

Thierron, Bert, Möglichkeiten und Grenzen Europäischer Tarifverträge, in: Das kollektive Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft, Dokumentation einer Fachtagung des Arbeitskreises Europäisches Sozialrecht und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, Herausgegeben von Hermann Heinemann, Erich Schmidt Verlag.

Tillhet-Pretnar, J., Manuel de Droit Social, de Gérard Lyon-Caen, Quatrième édition, Libraire Générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1987.

Tongeren, W.J.M. van, Gebondenheid van de ongebonden werknemer, Sociaal Recht 1997-2, p. 48-50.

Transport en Logistiek Nederland, Transport in cijfers, editie 1996.

Transport en Logistiek Nederland, Kerncijfers, editie 1997.

Transport & Logistiek Nederland, Jaarverslag 1992.

Treu, Tiziano, European Collective Bargining Levels and the Competences of the Social Partners, in: Paul Davies, Antoine Lyon-Caen, Sylvana Sciarra, Spiros Simitis, European Community Labour Law, principles and perspectives, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press Oxford, 1996, p. 169-188.

Tromm, J.J.M., Juridische aspecten van het communautair vervoerbeleid, T.M.C. Asserinstituut, 's Gravenhage, 1990.

Tromm, J.J.M., Europese integratie in hoofdlijnen, Lemma, Utrecht, 1993.

Vallenduuk, J.B., Diensttijd achterhaald!, in: Nederlands Vervoer, 16-17/1991, p. 16-19.

Vandamme, François, Quel espace contractuel pour les partenaires sociaux après le traité de Maastricht?, in: Revue de Marché commun et de l'Union Européenne, no. 362, novembre 1992, p. 788-792.

Vauclare, Claude, Quelle politique sociale communautaire dans les transports?, in: Patrick Hamelin, Georges Ribeill, Claude Vauclare, (sous la direction de), Transports 93, Professions en devenir, enjeux et réglementations, Presses Ponts et chaussées, 1992, p. 187-192.

Ven, J.J.M. en anderen, Het Europees Sociaal Handvest, Nijmegen, Ars Aequi Libri, 1982.

Vervaele, J., Compétences en matière de sanctions administratives de et dans l'Union européenne; Vers un système de sanctions administratives européennes?, Revue de Droit Pénal et de Criminologie no. 9-10/94.

Vignes, Daniel, The Harmonisation of National Legislation and the EEC, p. 358-374.

Vogel-Polsky, E., 1990a, Welk juridisch instrumentarium is nodig voor een sociaal Europa?, SMA, februari 1990, p. 60-70.

Vogel-Polsky, Eliane, 1990b, What future is there for a social Europe following the Strasbourg Summit?, ILJ, june 1990, p. 65-80.

Vogel-Polsky, E., L'Europe Sociale 1993: Illusion, Alibi ou Realité, Etudes Europeennes, Editions des Etudes de l'Université de Bruxelles, 1991.

Vogel-Polsky, E., Studie houdende de beoordeling van het sociale luik van het Verdrag betreffende de Europese Unie waarvan de inhoud werd vastgesteld tijdens de Europese Raad van Maastricht op 9 en 10 december, bijlage bij Mededeling aan de leden nr. 3/92 van de commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu van het Europees Parlement, document NE/CM/202155, PE 155.405/I, 7 februari 1992.

Vos, C.J., Wit, groen en grijs: de EG op zoek naar een nieuwe koers, in: Sociaal Recht 1994-4.

Watson, P., The Community Social Charter, in: Common Market Law Review 28 (1991), p. 37-68.

Watson, Philippa, Social policy after Maastricht, in: Common Market Law Review 30 (1993), p. 481-513.

Lord Wedderburn, Inderogability, Collective Agreements, and Community Law, in: Industrial Law Journal, Vol. 21, No. 4, December 1992, p. 245-264.

Weiss, M., Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1987.

Weiss, M., 1992a, European Social Policy after the treaty of Maastricht, in: International Journal of Industrial Relations and Comparative Labour Law, 1992, nr. 3.

Weiss, Manfred, 1992b, The Significance of Maastricht for European Community Social Policy, in: The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, spring 1992, p. 3-67.

Weiss, Manfred, Collective bargaining in the Federal Republic of Germany – functioning, constraints and dynamics, paper 1993.

Weijers, S., Het goederenwegvervoer 1: Traditie, Logistiek en de ingeslagen weg, ISOR-Reeks Transportonderzoek, Rijksuniversiteit Utrecht, juni 1990.

Weijers, S., Arbeidsvoorwaarden en arbeidsproductiviteit in het Nederlandse beroepsgoederenwegvervoer, ISOR-Reeks transportonderzoek, Rijksuniversiteit Utrecht, september 1991.
Whiteford, E., 1993a, De sociale dimensie van de EG na Maastricht: oude wijn in nieuwe zakken, in: NJCM-bulletin 18-2-1993, p. 110-132.
Whiteford, Elaine, 1993b, Social Policy after Maastricht, ELJ 1993, p. 202-222.
Wierink, Marie, Evolution de l'Etat-providence: modèle ou exception hollandaise? in: Chronique Internationale de l'IRES, le <<modèle hollandais>>, octobre 1997, Institut de Recherches Economiques et Sociales, p. 7-21.
the Wyatt Company, Labour Relations Europe, ELS 1987.

Zeijen, J.P.M., Europees Sociaal Beleid na Maastricht: een ratjetoe?, in: Sociaal Recht (1992) 5, p. 132-139.
Zeijen, J.P.M., Het subsidiariteitsbeginsel in het Europese arbeidsrecht; de richtlijn collectief ontslag herzien, in: Subsidiariteit en Europese integratie, V.J.J.M. Bekkers, H.T.P.M. van den Hurk, G. Leenknecht, 1995, p. 147-161.
Zöllner, W., Arbeitsrecht, 3. Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 1983.
Zöllner, Wolfgang, Karl-Georg Loritz, Arbeitsrecht, 4., neuarbeitete Auflage, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München, 1992.

VAKBLADEN

Beroepsvervoer

Regels voor rijden en rusten, nr. 12, 19 maart 1992.
E. Arndt, Trein is hot item in de BRD, nr. 6, 7 februari 1991, p. 7.
E. Arndt, Voorrang voor boot en trein, nr. 9, 28 februari 1991.
R. Ohm, Weer een nagel aan doodkist Duitse tarieven, nr. 35, 29 augustus 1991, p. 8-9.
P. Overvliet, Goude bergen, diepe dalen, nr. 34, 1990, p. 30-31
G. Roozendaal, Mobiliteit moet gecontroleerd groeien, nr. 28/29, 12 juli 1990, p. 11.
Vestiging in Frankrijk blijkt geen sinecure, nr. 51/52, 20 december 1990, p. 38.
Frankrijk heeft puntenrijbewijs ingevoerd, nr. 27/28, 2 juli 1992, p. 29.
Fransen hebben meer punten te verspelen, nr. 41, 8 oktober 1992, p. 24.
Fransen zijn best innovatief, nr. 23, 4 juni 1992, p. 11.

FNV-Magazine

24 februari 1993, nr. 4, p. 13.
Uitvlaggen en een mooie villa in België, nr. 19, 6 november 1993, p. 26.
18 april 1996, p. 26.

Nieuwsblad Transport

Europa'-bijlage, 31 oktober 1992, p. 5.
NIWO hoopvol gestemd voor Frankrijk-vervoerders (T. Konings), 10 oktober 1992, p. 3.
Franse transporteurs blokkeren snelwegen, 21 november 1991
Franse vervoerssektor in de problemen (H.E. Runia), 10 oktober 1992, p. 2.

Transport en Logistiek
EG-wegvervoer vrij in 1998, nr. 25, 24 juni 1993, p. 5.
nr. 20, 19 mei 1994, p. 8.
C. Boersma, Het groene gras bij de buren lokt, nr. 42, 20 oktober 1994, p. 19.
Rijtijdenwetgeving dringend aan verandering toe, nr. 2, 27 oktober 1994, p. 23.
Frankrijk wil harmonisatie arbeidsvoorwaarden, nr. 44, 3 november 1994, p. 59.
C. Boersma, Goederenstromen Duitsland gedetailleerd vastgelegd, nr. 1, 4 januari 1996, p. 10-11.
Uit de pers; nr. 4, 25 januari 1996, p. 22.
G. Rozendaal, Duitsers moeten hand in eigen boezem steken, nr. 4, 23 januari 1997, p. 11-13.
TLN-bestuurderen ontmoeten Euro-vertegenwoordigers, nr. 22, 29 mei 1997, p. 26-27.
A. Hestens, Europese Commissie wil drempel verhogen, nr. 23, 5 juni 1997, p. 12-14.
Principeakkoord over KNV cao, nr. 26, 26 juni 1997, p. 44.
Nederlandse wegvervoerders cabotagekampioenen, nr. 27/28, 3 juli 1997, p. 18.
Hogere Europese eisen voor oprichting transportbedrijf, nr. 42, 16 oktober 1997, p. 11.
H. van der Vlugt, Aantal zelfstandig ondernemers stijgt fors, nr. 44, 30 oktober 1997, p. 50.
Onderzoek eigen rijders, actief in de markt, nr. 47, 20 november 1997, p. 50-51.
nr. 4, 22 januari 1998, p. IV.

Kranten
Le Monde, 5 juin 1997, p. 1.
Le Monde, mardi 10 juin 1997, Grève des routiers dans l'Europe des Quinze pour la réduction du temps de travail, les camionneurs francais sont particulièrement mobilisés.
La Croix, 11 juin 1997, Les routiers européens veulent 48 heures hebdomadaires de travail.
Le Monde, mercredi 11 juin 1997, L'<<eurogrève>> des routiers a été bien suivie en France.
Telegraaf, 27.04.1995.
NRC Handelsblad, 28 november 1996.
NRC Handelsblad, 29 november 1996.
Volkskrant, 7 juni 1997, p. 51.

Beleid en regelgeving

AETR, Europese overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg, Pb L 95, 8 april 1978, p. 1.

Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, 80/934/EEG, Pb L 266, d.d. 9 oktober 1980, p. 1.

Beschikking Comité van Ministers van de Benelux, d.d. 16 december 1991 inzake de vaststelling van de voorwaarden waaronder in een Beneluxland gevestigde ondernemers in de andere Beneluxlanden worden toegelaten tot het beroepsgoederenvervoer over de weg, M(91)20.

COMMISSIE

Besluit 65/362/EEG van de Commissie, setting up a Joint Advisory Committee on social questions arising in road transport, Pb L 2184 van 5 juli 1965, p. 65.

Besluit 85/516/EEG tot oprichting van een Paritair Comité voor het wegvervoer, Pb L 317, 28 november 1985, p. 33.

Besluit 87/447/EEG houdende wijziging van Besluit 85/516/EEG, Pb L 240, 22 augustus 1987, p. 37.

COM(88) 21, proposal for a council directive on standard checking procedures for the implementation of regulation (EEC) no. 3820/85 on the harmonization of certain social legislation relating to road transport and regulation (EEC) no. 3821/85 on recording equipment in road transport, Pb C 116, 3 mei 1988, p. 17.

SEC(88) 1148, 14 september 1988, p. 58.

COM(89) 568, Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of basic social rights for workers, 29 november 1989.

Samenvattend verslag over de vergelijkende studie betreffende de regels inzake arbeidsvoorwaarden in de Lid-Staten, SEC(89) 926 def., Brussel, 20 juni 1989.

SEC(89) 926, samenvattend verslag over de vergelijkende studie betreffende de regels inzake arbeidsvoorwaarden in de lidstaten, 20 juni 1989.

COM(90) 579 def., voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 4059/89, Pb C 323, 22 december 1990, p. 18.

COM(91) 293, voorstel voor een verordening van de Raad betreffende de toegang tot de markt van het goederenvervoer over de weg in de Gemeenschap van of naar het grondgebied van een Lid-Staat, of over het grondgebied van een of meer Lid-Staten, Pb C 238, 13 september 1991, p. 2.

COM(91) 377, voorstel voor een verordening van de Raad tot vaststelling van de definitieve regeling voor de toelating van niet in een Lid-Staat woonachtige vervoersondernemers tot het binnenlands goederenvervoer over de weg in die Lid-Staat, Pb C 317, 7 december 1991, p. 10.

COM(92) 283, wijziging van het voorstel voor een verordening van de Raad tot vaststelling van de definitieve regeling voor de toelating van niet in een Lid-Staat

woonachtige vervoersondernemers tot het binnenlands goederenvervoer over de weg in de Lid-Staat, Pb C 172, 8 juli 1992, p. 23.

SEC(92) 496, Mededeling van de Commissie aan de Raad, invoering van het begrip 'arbeidstijd' in Verordeningen (EEG) nrs. 3820/85 en 3821/85 betreffende de in het wegvervoer toepasselijke rij- en rusttijden, Brussel, 20 maart 1992.

Advies over het voorstel voor een verordening (EEG) van de Raad tot vaststelling van de definitieve regeling voor de toelating van niet in een lid-staat woonachtige vervoersondernemers tot het binnenlands goederenvervoer over de weg in die lid-staat, Pb C 169, 6 juli 1992, p. 31.

COM(92) 494, 2 december 1992, Mededeling van de Commissie, De toekomstige ontwikkeling van het gemeenschappelijk vervoersbeleid, een brede aanpak voor de totstandbrenging van een communautair kader voor duurzame mobiliteit.

SEC(92) 496, Communication, introduction of the concept of working time into Regulations (EEC) nos. 3820/85 and 3821/85 which deal with driving and rest periods in the road transport sector, 20 maart 1992.

Beschikking 93/172/EEG tot vaststelling van het standaardformulier als bedoeld in artikel 6 van Richtlijn 88/599/EEG, Pb L 72, 25 maart 1993, p. 30.

Beschikking 93/173/EEG tot vaststelling van het standaardschema als bedoeld in artikel 16 van Verordening (EEG) nr. 3820/85, Pb L 72, 25 maart 1993, p. 33.

COM(93) 225, amended proposa; for a council directive concerning the posting of workers in the framework of the provision, Pb C 187, 9 juli 1993, p. 5.

COM(93) 421, gewijzigd voorstel voor een beschikking van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor vervoersactiviteiten en arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen, Pb C 294, 30 oktober 1993, p. 4.

COM(93) 421, gewijzigd voorstel voor een beschikking van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor vervoersactiviteiten en arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen, bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 van Richtlijn 89/391/EEG, Pb C 294, 30 oktober 1993, p. 4.

COM(93) 551, Groenboek Europees Sociaal Beleid, Opties voor de Unie, Discussie-nota, 17 november 1993.

COM(93) 600, Brussel, 14 december 1993, Mededeling aan de Raad en het EP inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek.

COM(93) 701 def., Mededeling, de ontwikkeling van de richtsnoeren voor het transeuropees vervoersnetwerk, Brussel, 21 december 1993.

COM(94) 333, 27 juli 1994, Witboek Europees Sociaal Beleid, toekomstige acties voor de Unie.

COM(94) 429, proposal for a council directive amending directive 91/439/EEC on driving licences, 24 oktober 1994.

Beschikking 94/785/EG inzake het door het Verenigd Koninkrijk aan de Commissie gerichte verzoek om bepaald vervoer vrij te stellen van de toepassing van richtlijn 89/684/EEG, Pb L 317, 10 december 1994, p. 15.

COM(95) 166, voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende wijziging van Richtlijn 91/439/EEG, Pb C 21, 25 januari 1996.

COM(95) 184, 24 mei 1995, verslag over het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten en het Protocol betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

COM(95) 193, gewijzigd voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende vaststelling van de maximaal toegestane gewichten en afmetingen van wegvoertuigen van meer dan 3,5 ton die binnen de Gemeenschap aan het verkeer deelnemen, Pb C 247, 23 september 1995, p. 7.

COM(95) 302, opinion of the Committee of the Regions on the Commission Communication to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Common Transport Policy Action Programme 1995-2000, Pb C 337, 11 november 1996, p. 13.

COM(95) 550, wijziging van het voorstel voor een Verordening van de Raad tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3821/85 en Rl 88/599/EEG, Pb C 25, 31 januari 1996, p. 5.

COM(95) 708, voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende wijziging van Richtlijn 91/439/EEG, Pb C 54, 23 februari 1996, p. 5.

COM(95) 713, Verslag van de Commissie betreffende de toepassing in 1991-1992 van Verordening (EEG) nr. 3820/85, 17de verslag van de Commissie betreffende de toepassing van de sociale voorschriften in het wegvervoer, Brussel, 10 januari 1996.

COM(96) 55, voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende wijziging van Richtlijn 91/439/EEG, Pb C 110, 16 april 1996, p. 7.

Beschikking 96/148/EG betreffende de door Frankrijk naar aanleiding van de blokkade van het Franse wegennet in 1992 vastgestelde maatregelen, Pb L 34, 13 februari 1996, p. 38.

COM(96) 448, Communication de la Commission concernant le développement du dialogue social au niveau communautaire, 18 september 1996.

COM(97) 25, 4 februari 1997, proposition de directive du conseil modifiant la directive 96/26/EG concernant l'accès à la profession de transporteur de marchandises et de transporteur de voyageurs par route ainsi que la reconnaissance mutuelle des diplomes, certificats et autres titres visant à favoriser l'exercice effectif de la liberté d'établissement de ces transporteurs dans le domaine des transports nationaux et internationaux, Pb C 95, 24 maart 1997, p. 66.

COM(97) 334, white paper on sector and activities excluded from the working time directive, 15 juli 1997.

EUROPEES PARLEMENT

Resolutie over de harmonisatie van de voorschriften van sociale aard in de vervoerssector, Pb C 172, 13 juni 1981, p. 126.

Ontwerp-resolutie (doc. B2-83/87) indiend door de leden Deprez, Ciancaglini, de Backer-van Ocken, Chanterie, Monforte Arregui en Brok namens de EVP-fractie overeenkomstig artikel 47 van het Reglement over het Europese sociale overleg, PE 121.470/bijl.VI/def.

Resolutie over de harmonisatie van de voorschriften van sociale aard in de vervoerssector, PB nr. C 172, 13 juli 1981, p. 126.

Zittingsdocumenten 1983-1984, 15 juli 1983, document 1-575/83/C, verslag namens de Commissie voor institutionele vraagstukken over de inhoud van het vooront-

werp van Verdrag tot oprichting van de Europese Unie, coördinerend rapporteur A. Spinelli, PE 83.326/C/def.

Resolutie tot besluit van de raadpleging van het Europees Parlement over het voorstel van de Commissie van de Europese Gemeenschappen aan de Raad voor een verordening houdende wijziging van Verordening (EEG) nr. 543/69 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en Verordening (EEG) nr. 1463/70 betreffende de invoering van een controleapparaat bij het wegvervoer (COM(84) 147 def.), Pb C 122, 20 mei 1985, p. 168.

Zittingsdocumenten 1986-87, 29 oktober 1986, document A2-144/86, verslag namens de Commissie sociale zaken en werkgelegenheid over de rol van de sociale partners op de arbeidsmarkt, rapporteur A. Raggio, PE 106.221/def.

Zittingsdocumtenten, 30 oktober 1986, document A2-141/86, verslag namens de Commissie sociale zaken en werkgelegenheid over de Europese sociale dimensie (opgesteld in het kader van de verslagen over de herstructurering van de communautaire arbeidsmarkt), Rapporteur R. Chanterie, PE DOC A 2-141/86.

Resolutie over de rol van de sociale partners op de arbeidsmarkt, Pb C 322, 15 december 1986, p. 51.

Zittingsdocumenten 1988-1989, 6 oktober 1988, document A2-211/88/deel A en B, Verslag namens de Commissie Sociale Zaken en werkgelegenheid over de rol van de sociale partners in de Gemeenschap, Rapporteur J. Alvarez de Paz, PE 121.470/def.

Wetgevingsresolutie houdende advies van het Europees Parlement inzake de voorstellen van de Commissie van de Europese Gemeenschappen aan de Raad voor een verordening houdende wijziging van Verordening (EEG) nr. 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en van Verordening (EEG) nr. 3821/85 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer, Pb C 326, 19 december 1988, p. 48.

Zittingsdocumenten 1988-89, 23 februari 1989, document A2-399/88, verslag namens de Commissie sociale zaken en werkgelegenheid over de sociale dimensie van de interne markt, Rapporteur-generaal F. Gomes, PE 128.099/def.

Mededeling aan de leden nr. 3/92 van Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu, betreft: resultaten op sociaal gebied van de Conferentie van Maastricht, Rapporteurs: Buron en Zeller met bijlagen: E. Vogel-Polsky en A. Lyon-Caen, 7 februari 1992, PE 155.405/I, Document NE/CM/202155.

Zittingsdomumenten, 26 maart 1992, document A3-0123/92/deel II, verslag van de Commissie institutionele zaken over de resultaten van de Intergouvernementele Conferenties, Rapporteur D. Martin en F. Herman, PE 155.444/def./Deel II.

Zittingsdocumenten, 27 mei 1992, document A-0209/92/deel C, verslag van de Tijdelijke Commissie ‘Van de Europese Akte naar de post-Maastrichtse periode- de middelen voor onze ambities’, over de Mededeling van de Commissie ‘Van de Europese Akte naar de Post-Maastrichtse periode – de middelen voor onze ambities’, COM(92) 2000 def,, C3-0061/92, Rapporteur Th. van der Vring, PE 200.830/C/def..

Zittingsdocumenten, 1 september 1993, document A3-0247/93, verslag van de Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu over de nieuwe sociale dimensie van het Verdrag van Maastricht, Rapporteur V. Reding; PE 205.366/def.

Resolutie over verdere stappen op weg naar een paneuropees vervoersbeleid, maatregelen na de eerste paneuropese Vervoersconferentie, Praag, 29-31 oktober 1991, Pb C 91, 29 maart 1993, p. 308.

Resolutie over sociale aspecten van de vervoerssector, vrijdag 22 april 1994, A3-0226/94, Pb C 128, 9 mei 1994, p. 462.

ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

Advies over het voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3821/85 en Richtlijn nr. 88/599/EEG van de Raad betreffende het controle-apparaat in het wegvervoer, 95/C 110/07, Pb C 110, 2 mei 1995, p. 19.

Advies over de mededeling van de Commissie aan de Raad en het Europees Parlement inzake de tenuitvoerlegging van het protocol betreffende de sociale politiek (doc. COM(93) 600 def.), CES(94) 1310, 24 november 1994.

RAAD

Verordeningen

Vo (EEG) nr. 1018/68 houdende de vorming van een communautair contingent voor het goederenvervoer over de weg tussen Lid-Staten, Pb L 175, 23 juli 1968, p. 13.

Vo (EEG) nr. 543/69 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, Pb L 77, 29 maart 1969, p. 49.

Vo (EEG) 3164/76 betreffende het communautair contingent voor het goederenvervoer over de weg tussen de Lid-Staten, Pb L 357, 29 december 1976, p. 1.

Vo (EEG) nr. 2827/77 houdende wijziging van Verordening (EEG) nr. 543/69 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, Pb L 334, 24 december 1977, p. 1.

Vo (EEG) nr. 2828/77 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1463/70 betreffende de invoering van een controleapparaat bij het wegvervoer, Pb L 334, 24 december 1977, p. 5.

Vo (EEG) nr. 2829/77 met betrekking tot de inwerkingtreding van de Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg (AETR), Pb L 334, 24 december 1977, p. 11.

Vo (EEG) nr. 3024/77 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 358, 31 december 1977, p. 4.

Vo (EEC) no. 3062/78 amending Regulation 3164/76, Pb L 366, 28 december 1978, p. 5.

Vo (EEG) nr. 2963/79 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, pB L 336, 29 december 1979, p. 11.

Vo (EEG) nr. 2964/79 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 336, 29 december 1979, p. 12.

Vo (EEG) nr. 305/81 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 34, 6 februari 1981, p. 1.

Vo (EEG) nr. 663/82 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 78, 24 maart 1982, p. 2.
Vo (EEG) nr. 3621/84 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76 betreffende het communautaire contingent voor het goederenvervoer over de weg tussen de Lid-Staten, Pb L 333, 21 december 1984, p. 61.
Vo (EEC) no. 3243/85 amending Regulation 3164/76, Pb L 309, 21 november 1985, p. 1.
Vo (EEG) nr. 3677/85 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 354, 30 december 1985, p. 46.
Vo (EEG) nr. 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, Pb L 370, 31 december 1985, p. 1.
Vo (EEG) nr. 3821/85 betreffende het controle-apparaat in het wegvervoer, Pb L 370, 31 december 1985, p. 8.
Vo (EEG) nr. 1879/87 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76 betreffende het communautair contingent voor het goederenvervoer over de weg tussen de Lid-Staten, Pb L 179, 3 juli 1987, p. 3.
Vo (EEG) nr. 1841/88 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3164/76, Pb L 163, 30 juni 1988, p. 1.
Vo (EEG) nr. 4059/89 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder niet in een Lid-Staat woonachtige vervoersondernemers aldaar tot het binnenlands goederenvervoer over de weg worden toegelaten, Pb L 390, 30 december 1989, p. 3.
Vo (EEG) nr. 4060/89 inzake de afschaffing van controles aan de grenzen van de Lid-Staten voor wegvervoer en binnenvaart, Pb L 390, 31 december 1989, p. 18.
Vo (EEG) nr. 1053/90 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3164/76, Pb L 108, 28 april 1990, p. 5.
Vo (EEG) nr. 3314/90 van de Commissie tot aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad, Pb L 318, 17 november 1990, p. 20.
Vo (EEG) nr. 3572/90, as a result of German unification, certain directives, decisions and regulations relating to transport by road, rail and inland waterway, Pb L 353, 17 december 1990, p. 12.
Vo (EEG) nr. 3914/90 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3164/76, Pb L 375, 31 december 1990, p. 7.
Vo (EEG) nr. 3915/90 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3164/76, Pb L 375, 31 december 1990, p. 9.
Vo (EEG) nr. 3916/90, on measures to be taken in the event of a crisis in the market in the carriage of goods by road, Pb L 375, 31 december 1990, p. 10.
Vo (EEG) nr. 296/91 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 4059/89, Pb L 36, 8 februari 1991, p. 8.
Vo (EEG) nr. 881/92 betreffende de toegang tot de markt van het goederenvervoer over de weg in de Gemeenschap van of naar het grondgebied van een Lid-Staat of over het grondgebied van een of meer Lid-Staten, Pb L 95, 9 april 1992, p. 1.
Vo (EEG) nr. 3688/92 van de Comissie tot aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer, Pb L 374, 22 december 1992, p. 12.
Vo (EEG) nr. 3118/93 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder de vervoersondernemers worden toegelaten tot het binnenlands goederenvervoer over de weg

in een Lid-Staat waar zij niet gevestigd zijn, 25 oktober 1993, Pb L 279, 12 november 1993, p. 1.

Vo (EEG) nr. 792/94, laying down detailed rules for the application of Vo 3811/93, Pb L 92, 9 april 1994, p. 13.

Vo (EEG) nr. 3315/94 tot wijziging van Vo (EEG) nr. 3188/93, Pb L 350, 31 december 1994, p. 9.

Vo (EEG) nr. 2479/95 van de Commissie tot aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Verordening (EEG) nr. 3821/85, Pb L 256, 26 oktober 1995, p. 8.

Vo (EEC) no. 1056/97, amending Regulation (EEC) no. 3821/85, Pb L 154, 12 juni 1997, p. 21.

Richtlijnen

Eerste richtlijn inzake de vaststelling van bepaalde gemeenschappelijke regels voor het internationale vervoer (goederenvervoer over de weg tegen vergoeding), 2005/62, 6 augustus 1962.

Rl 65/269/EEG betreffende de eenmaking van bepaalde regels met betrekking tot de machtigingen voor het goederenvervoer over de weg tussen de Lid-Staten, 1469/65, 24 mei 19965.

Rl 74/561/EEG inzake de toegang tot het beroep van ondernemer van nationaal en internationaal goederenvervoer over de weg, Pb L 308, 19 november 1974, p. 18.

Rl 75/129/EEG betreffende de aanpssing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, Pb L 48, 22 juli 1975, p. 29.

Rl 74/562/EEC on admission to the occupation of road passenger transport operator in national and international transport operations, Pb L 308, 19 november 1974, p. 18.

Rl 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, Pb L 39, 14 februari 1976, p. 40.

Rl 76/914/EEG betreffende het minimumniveau van de opleiding van bestuurders in het wegvervoer, Pb L 357, 29 december 1976, p. 36.

Rl 77/187/EEG inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, Pb L 61, 5 maart 1977, p. 26.

Rl 77/796/EEG inzake de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels van ondernemer van goederenvervoer over de weg en ondernemer van personenvervoer over de weg en houdende maatregelen ter bevordering van de daadwerkelijke uitoefening van het recht van vrije vestiging van die vervoer-ondernemers, Pb L 334, 24 december 1977, p. 37.

Rl 80/987/EEG betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever, Pb L 283, 28 oktober 1980, p. 23.

Rl 80/1180/EEG tot wijziging, wegens de toetreding van Griekenland, van richtlijn 77/796/EEG, Pb L 350, 23 december 1980, p. 43.

Rl 83/572/EEG tot wijziging van Richtlijn 65/269/EEG, Pb L 332, 28 november 1983, p. 33.

Rl 84/647/EEC on the use of vehicles hired without drivers for the carriage of goods by road, Pb C 335, 22december 1984, p. 72-73.

Rl 85/3/EEG betreffende de gewichten, de afmetingen en sommige andere technische kenmerken van bepaalde wegvoertuigen, Pb L 2, 3 januari 1985, p. 14.

Rl 85/578/EEG tot wijziging van Richtlijn 74/561/EEG, Pb L 372, 31 december 1985, p. 34.

Rl 88/599/EEG betreffende standaardprocedures voor de controle op de toepassing van Verordening (EEG) no. 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en Verordening (EEG) no. 3821/85 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer, Pb L 325, 29 november 1988, p. 55.

Rl 89/48/EEG betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hoger-onderwijs-diploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten, Pb L 19, 24 januari 1989, p. 16.

Rl 89/391/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk, Pb L 183, 29 juni 1989, p. 1.

Rl 89/438/EEG van 21 juni 1989 van de Raad tot wijziging van de richtlijnen 74/561/EEG, 74/562/EEG en 77/796/EEG, Pb L 212, 22 juli 1989, p. 101.

Rl 89/461/EEC amending 85/3/EEC, Pb L 226, 3 augustus 1989, p. 7.

Rl 89/654/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen, Pb L 393, 30 december 1989, p. 1.

Rl 89/655/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats, Pb L 393, 30 december 1989, p. 13.

Rl 89/684/EEG betreffende de beroepsopleiding van bepaalde chauffeurs van voertuigen voor het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg, Pb L 398, 30 december 1989, p. 33.

Rl 91/60/EEC amending with a view to fixing certain maximum authorized dimensions for road trains, Pb L 37, 9 februari 1991, p. 37.

Rl 91/439/EEG betreffende het rijbewijs, Pb L 237, 24 augustus 1991, p. 1.

Rl 91/533/EEG betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn, Pb L 288, 18 oktober 1991, p. 32.

Rl 92/6/EEG betreffende de installatie en het gebruik, in de Gemeenschap, van snelheidsbegrenzers in bepaalde categorieën motorvoertuigen, Pb L 57, 2 maart 1992, p. 27.

Rl 92/7/EEG betreffende de gewichten, de afmetingen en sommige andere technische kenmerken van bepaalde wegvoertuigen, Pb L 57, 2 maart 1992, p. 29.

Rl 92/51/EEC on a second general system for the recognition of professional education and training, Pb L 209, 24 juli 1991, p. 25.

Rl 92/56/EEC tot wijziging van Richtlijn75/129/EEG, Pb L 41, 18 februari 1993, p. 50.

Rl 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Pb L 307 van 13 december 1993, p. 18.

Rl 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communuataire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, Pb L 254, 30 september 1994, p. 64.

Rl 94/55/EG betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg, Pb L 319, 12 december 1994, p. 7.
Rl 94/72/EEG tot wijziging van Richtlijn 91/439/EEG, Pb L 337, 24 december 1994.
Rl 95/50/EG betreffende uniforme procedures voor de controle op het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg, Pb L 249, 17 oktober 1995, p. 35.
Rl 96/26/EG inzake de toegang tot het beroep van ondernemer van goederen-, respectievelijk personenvervoer over de weg, nationaal en internationaal, en inzake de wederzijdse erkenning van diploma's, certificaten en andere titels ter vergemakkelijking van de uitoefening van het recht van vrije vestiging van bedoelde vervoerondernemers, Pb L 124, 23 mei 1996, p. 1.
Rl 96/34/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, Pb L 145, 19 juni 1996, p. 4.
Rl 96/35/EG betreffende de aanwijzing en de beroepsbekwaamheid van veiligheidsadviseurs voor het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg, per spoor of over de binnenwateren, Pb L 145, 19 juni 1996, p. 10.
Rl 96/53/EEC laying down for certain road vehicles circulating within the Community the maximum autohorized dimensions in national and international traffic and the maximum authorized weights in international traffic, Pb L 235, 17 september 1996, p. 59.
Rl 96/71/EG van het EP en de Raad betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, Pb L 18, 21 januari 1997, p. 1.
Rl 96/86/EC adapting to technical progress Council Directive 94/55/EEC on the approximation of the laws of the Member States with regard to the transport of dangerous goods by road, Pb L 335, 24 december 1996, p. 43.
Rl 97/26/EG tot wijziging van Richtlijn 91/439/EG, Pb L 150, 7 juni 1997, p. 41.
Rl 97/38/EG van de Commissie tot wijziging van bijlage C van richtlijn 92/51/EEG, Pb L 184, 12 juli 1997, p. 31.
Rl 97/47/EG tot wijziging van Rl 91/439/EEG, Pb L 235, 17 september 1996, p. 1.
Rl 97/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, Pb L 14, 20 januari 1998, p. 9.

Adviezen, resoluties en gemeenschappelijke standpunten

Besluit van de Raad van 14 december 1970, Pb L 273, 17 december 1970.
Besluit van de Raad van 20 janauri 1975, Pb L 21, 28 januari 1975.
Conclusies van de Raad van 22 juni 1984, Pb L 2184 van 4 juli 1984, p. 1.
Gemeenschappelijk standpunt vastgesteld op met het oog op de aanneming van de richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 22 juni 1993, 7253/93.
Advies over het gewijzigd voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake de toegang tot het beroep van ondernemer van goederen-, respectievelijk personenvervoer over de weg, nationaal of internationaal, en inzake de wederzijdse erkenning van diploma's, certificaten en andere titels ter vergemakkelijking van de uitoefening van het recht van vrije vestiging van bedoelde vervoerondernemers, Pb C 295, 22 oktober 1994, p. 30.

Resolutie over enkele vooruitzichten van een sociaal beleid in de Europese Unie: bijdrage aan de economische en sociale convergentie van de Unie, Pb C 368 van 23 december 1994, p. 6.
Resolutie betreffende het verslag van het Onderzoekscomité 'Het vrachtvervoer over de weg in de Europese interne markt', Pb C 309, 5 november 1994, p. 4.
Resolutie betreffende de sociale harmonisatie in het goederenvervoer over de weg in de interne markt, Pb C 169, 5 juni 1995, p. 4.
Gemeenschappelijk standpunt (EG) nr. 14/96 met het oog op de aanneming van richtlijn 96/../EG van de Raad tot wijziging van Richtlijn 91/439/EEG betreffende het rijbewijs, Pb C 120, 24 april 1996, p. 1.
Gemeenschappelijk standpunt (EG) nr. 9/97, Pb C 69, 5 maart 1997, p. 7.

NEDERLAND

Wetgeving

Arbeidswet 1919, wet van 1 november 1919, Stb. 624, houdende bepalingen tot beperking van de arbeidsduur in het algemeen en tot het tegengaan van gevaarlijke arbeid, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 31 mei 1995, Stb. 1995, 319.
Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, Wet van 14 december 1927, Stb. 415, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 april 1987, Stb. 209.
Rijtijdenwet 1936, houdende bepalingen, beogend het tegengaan van oververmoeidheid van bestuurders van motorrijtuigen, wet van 9 november 1936, Stb. 802.
Wet op het algemeen verbindend en het onderverbindend verklaren van bepalingen van collectieve overeenkomsten, Wet van 25 mei 1937, Stb. 801, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 25 oktober 1989, Stb. 490.
Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, 5 oktober 1945, Stb. F 214, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 14 oktober 1993, Stb. 538.
Wet Autovervoer Goederen, Stb. 1951, 342.
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 1968, van 27 november 1968, Stb. 657, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 23 december 1994, Stb. 1994, 936.
Wet op de loonvorming 1970, Wet van 12 februari 1970, Stb. 69, laatstelijk gewijzigd bij wet van 4 juni 1992, Stb. 422.
Rijtijdenbesluit 1971, van 22 januari 1971, nadien nog enige malen gewijzigd.
Wet op de Ondernemingsraden 1971, Stb. 54, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 13 april 1995, Stb. 1995, 231.
Wet Goederenvervoer over de Weg, 12 maart 1992, Stbl. 145.
Arbeidstijdenwet, wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden, Stb. 1995, 598.
Wetsvoorstel 25 264, Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs, TK 1996-1997.

Collectieve arbeidsovereenkomsten

Collectieve Arbeidsovereenkomst Goederenvervoer Nederland (KNV-Vervoersbonden FNV en CNV) (1 januari 1993-31.12-1993, 1 januari 1994-31 december 1994, 1 januari 1996-31 december 1996, 1 januari 1997-31 december 1998).

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (TLN-Vervoersbonden CNV en FNV) (1 januari 1991-31 december 1993, 1 januari 1994-31 december 1994, 1 januari 1995-31 december 1995, 1 januari 1996-31 december 1996, 1 januari 1997-31 december 1998).

Collectieve Arbeidsovereenkomst Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg (1 januari 1990-31 december 1992, 1 januari 1993-31 december 1995, 1 januari 1996-31 december 1996, 1 januari 1997-31 december 1999).

Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (1 januari 1991-31 december 1991, 1 januari 1994-31 december 1994, 1 januari 1995-31 december 1995, 1 januari 1996-31 december 1996, 1 januari 1997-31 december 1997).

FRANKRIJK

Wetgeving

Code du travail, Wet no. 82-957 van 13 november 1982.

Décret no. 81-833 du 14 septembre 1981 modifié relatif aux modalités du contrôle des chronotachygraphes utilisés dans les transports par route.

Decret no. 83/40, 26 januari 1983 modifié relatif aux modalités d'application du Code du Travail dans les entreprises de transport routier; gewijzigd door décret 92-752, 3 augustus 1992; décret 93-262, 26 februari 1993; décret 96-1082, 12 december 1996; décret 96-1115, 19 december 1996 en décret van 28 januari 1998.

Décret no. 86-1130 du 17 obtobre 1986 relatif à l'application des dispositions du règlement CEE no. 3820-85 et 3821-85.

Décret no. 91-223 du 22 février 1991 pris pour l'application de l'article 13 du règlement CEE no. 3820-85 et 3821-85.

Décret no. 92-1006 du 21 septembre 1992 portant publication d'amendements à l'accord européen du 1er juillet 1970 relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR).

Circulaire ministérielle no. 83-45 van 18 juli 1983 relative aux conditions de travail et à la sécurité dans les transports routiers, prise pour l'application du décret No. 83-40, I F a, 18.07.1983.

Circulaire no. 86-66 du 29 septembre 1986 relative à la réglementation sociale européenne dans les transports routiers.

Circulaire ministerielle 86-1130 i a 3, 29 september 1986.

Circulaire ministérielle 87-42 du 12 mai 1987 relative au contrôle des réglementations applicables aux transports routiers.

Circulaire no. 90-40 du 1er juin 1990 relative au contrôle en entreprise de la réglementation sociale européenne dans les transports routiers.

Circulaire no. 90-94 du 20 décembre 1990 relative aux statistiques du contrôle dans les transports routiers.

Circulaire no. 91-16 du 28 février aux dérogations permises par les règlements CEE no. 3820-85 et 3821-85.

Circulaire no. 92-21 du 23 septembre 1992 sur la modification de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR).

Circulaire du 28 maart 1997 relative aux décrets no. 96-1082 et 96-1115, Liaisons Sociales, legislation sociale no. 7658, 25 april 1997, p. 2.

Ordonnance no. 58-1310, 23 december 1958 modifiée concernant les conditions de travail dans les transports routiers publics et privés en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière.

Ordonnance no. 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée de travail et aux congés payes.

Résolution du conseil et ces représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du conseil du 20 décembre 1985, viant à améliorer l'application des règlements sociaux dans le domaine des transports par route.

Arrêté du 14 septembre 1981 modifié relatif à la vérification périodique des chronotachygraphes utilisés dans les transports par route.

Arrêté du 1er octobre 1981 modifié relatif à l'homologation, la vérification primitive et la vérification après installation des chronotachygraphes utilisés dans les transports par route.

Arrêté du 30 août 1983 relatif aux dispositions relatives à certains caractéristiques de l'appareil de contrôle de vitesse pour les transports routiers et aux conditions d'installation, d'utilisation, de contrôle et de vérifications périodiques de cet appareil.

Collectieve arbeidsovereenkomst

Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du Transport, 1950, steeds gewijzigd, plus aanvullende accords en protocollen.

DUITSLAND

Wetgeving

Arbeitszeitgesetz van 6 juni 1994, BGBl. I S. 1170, BGBl. III 8050-21.

Arbeitszeitordnung van 30 april 1938, RGBl. I S. 447, laatstelijk veranderd door de wet van 10 maart 1975, BGBl. IS. 685.

Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung van 12 december 1938, RGBl. IS. 1799, laatstelijk veranderd door de verordnung van 18 april 1975, BGBl. I S. 967.

Betriebsverfassungsgesetz, 23 december 1988, BGBl. 1989 I S. 1, ber. S. 902, laatstelijk veranderd door wet van 28 oktober 1994, BGBl. I S. 3210.

Gesetz über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und StraBenbahnen, 19 februari 1987, BGBl. I S. 640, veranderd door de wet van 27 december 1993, BGBl. I S. 2378, BGBl. III 9231-8.

Güterkraftgesetz, 10 maart 1983, BGBl. I S. 256, laatstelijk veranderd door wet van 13 augustus 1993, BGBl. I S. 1489, BGBl. III 9241-1.

Personenbeförderungsgesetz, 8 augustus 1990, BGBl. I S. 1690, laatstelijk veranderd door de wet van 23 juli 1992, BGBl. I S. 1379, 17 december 1993, BGBl. I S. 2123 en 27 december 1993, BGBl. I S. 2378, BGBl. III 9240-1.

StraBenverkehrsgesetz, van 19 december 1952, BGBl. I S. 837, laatstelijk veranderd door de wet van 15 december 1990, BGBl. I S. 2804 en de wet van 27 december 1993, BGBl. I S. 2378.

StraBenverkehrs-Ordnung van 16 november 1970, BGBl. I S. 1565, ber. 1971 S. 38, laatstelijk veranderd door Verordnung van 14 december 1993, BGBl. I S. 2043 en wet van 27 december 1993, BGBl. I S. 2378, BGBl. III 9233-1.

StraBenverkehrs-Zulassungs-Ordnung, 28 december 1988, BGBl. I S. 1793, laatstelijk veranderd door de Verordnung van 16 december 1993, BGBl. I S. 2106, wet van 21 december 1993, BGBl. I S. 2310, van 27 december 1993, BGBl. 2378 en Verordnung van 23 maart 1994, BGBl. I S. 618.

Tarifvertragsgesetz, wet van 25 augustus 1969, BGBl. I S. 1323, gewijzigd door de wet van 29 oktober 1974, BGBl. I S. 2879.

Verordnung über die Befreiung bestimmter Beförderungsfälle von den Vorschriften des Personenbeförderungsgesetzes van 30 augustus 1962, BGBl. I S. 601, laatstelijk veranderd door de Verordnung van 30 juni 1989, BGBl. I S. 1273, BGBl. III 9240-1-1.

Verordnung zur Durchführung des Fahrpersonalsgesetzes, 22 augustus 1969, BGBl. I S. 1307, ber. S. 1791, laatstelijk veranderd door de Verordnung van 23 juli 1990, BGBl. I S. 1484, BGBl. III 9231-6.

Verordnung über den Einsatz von Ersatz- und Mietfahrzeugen im Güterkraftverkehr, 2 januari 1973, BGBl. I S. 1, laatstelijk veranderd door Verordnung van 29 maart 1991, BGBl. I S. 859, BGBl. III 9241-1-2.

Verordnung über die Tarifüberwachung nach dem Güterkraftverkehrsgesetz, 11 december 1984, BGBl. I S. 1518, BGBl. III 9241-26.

Verordnung über die Befreiung bestimmter Beförderungsfälle von den Bestimmungen des Güterkraftverkehrsgesetzes, 8 juni 1993, BGBl. I S. 1003, BGBl. III 9241-14.

Collectieve arbeidsovereenkomsten

Bundes-Manteltarifvertrag Güter- und Möbelfernverkehr (1984-1988, 1988-1992).

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Lagerei und Transportgewerbes Nordrhein-Westfalen (1 januari 1998-30 juni 1992, gültig ab 1 juli 1992).

Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Lagerei und Transportgewerbes Nordrhein-Westfalen.

Rahmentarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten des privaten Verkehrsgewerbes Nordrhein-Westfalen (1 januari 1998-30 juni 1992, gültig ab 1 juli 1992).

Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten des privaten Verkehrsgewerbes Nordrhein-Westfalen.

Tarifvertrag über vermogenswirksame Leistungen für alle Arbeitnehmer des privaten Verkehrsgewerbes (ausgenommen Personenverkehr).

Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeidnehmer in Schwertransport- und Kranbetrieben.

Rechtspraak

EUROPESE HOF VAN JUSTITIE

zaak 9/70, Grad, 6 oktober 1970, Jur. 1970, p. 825.
zaak 167/73, Franse zeelieden, 4 april 1974, Jur. 1974, p. 359.
zaak 43/75, Defrenne, 8 april 1976, Jur. 1976, p. 455.
zaak 65/76, Derycke, 25 januari 1977, Jur. 1977, p. 29.
zaak 76/77, Dufour, 15 december 1977, Jur. 1977, p. 2485.
zaak 97/78, Schumalla, 28 november 1978, Jur. 1978, p. 2311.
zaak 279/80, Webb, 17 december 1981, Jur. 1981, p. 3305.
zaak 91/81, Commissie v. Italië, 8 juni 1982, Jur. 1982, p. 2133.
zaak 165/82, Commissie v. VK, 8 november 1983, Jur. 1983, p. 3431.
zaak 13/83, EP v. Raad, 22 mei 1985, Jur. 1985, p. 1513.
zaak 143/83, Commissie v. Denemarken, 30 januari 1985, Jur. 1985, p. 427.
zaak 193/83, Jur. 1983, p. 247.
zaak 215/83, Commissie v. België, 28 maart 1985, Jur. 1985, p. 1045.
zaak 131/84, Commissie v. Italië, 6 november 1985, Jur. 1985, p. 3531.
gevoegde zaken 209-213/84, Nouvelle Frontières (Asjes), Jur. 1986, p. 1425.
zaak 235/84, Commissie v. Italië, 10 juli 1984, Jur. 1986, p. 2291.
zaak 45/86, Commissie v. Raad, Jur. 1987, p. 1493.
zaak 66/86, Ahmed Saeed, Jur. 1989, p. 803.
zaak 126/86, Zaera, 29 september 1987, Jur. 1987, p. 3697.
zaak 312/86, Commissie v. Frankrijk, 25 oktober 1988, Jur. 1988, p. 6315.
zaak 113/89, Rush Portuguesa, 27 maart 1990, Jur. 1990, p. 1417.
zaak 300/89, Commissie v. Raad, Jur. 1991, p. I-2867.
gevoegde zaken 6/90 en 9/90, Francovich en Bonifaci, 19 november 1991, Jur. 1991, p. I-5357.
zaak 84/94, VK v. Raad, 12 november 1996, Jur. 1996, p. I-5793.
zaak T-135/96, Gerecht van Eerste Aanleg, UEAPME v. Raad, nog niet verschenen in de jurisprudentie van het Hof.

NEDERLAND

Hoge Raad 16 maart 1962, NJ 1963, 222.
HvJ Nederlandse Antillen 5 juli 1977, NJ 1978, 134.
Hoge Raad 18 januari 1980, NJ 1980, 348.
Hoge Raad 18 juni 1982, NJ 1983, 732.
kantongerecht Den Haag 4 maart 1986, Prg. 1986, 2562.
Hoge Raad 19 juni 1987, NJ 1988, 70.
Hoge Raad 2 april 1993, JAR 1993, 100 en TVVS 1995, p. 163.
Hof ’s Hertogenbosch, 7 oktober 1993, parketnummers 20.001051.93 en 20.001081.93
Hoge Raad 28 januari 1994, JAR 1994, 47.
Rechtbank Utrecht 29 juni 1994, JAR 1994, 263.
Hoge Raad 29 november 1994, nr. 98.069 E en 98.196 E

DUITSLAND

BAG AP nr. 12 zu § 4 TVG Nachwirkung
BAG AP Nr. 7 zu § 256 ZPO
BAG RdA 1985, 52, 56.
BAG 2 augustus 1963 AP nr. 5 zu § 9 GG.
BAG 14 juli 1981, 19 april 1984, 14 februari 1989.
BVerfG 26 mei 1970, BVerfG 28 nr. 24.

FRANKRIJK

Cons. d'Etat, 22 juni 1951, Dr. Social 1951, 472.
Soc. 10 februari 1977, Bull. V, n. 105, p. 82.
Soc. 26 februari 1975, Bull. V, n. 102, p. 93
Soc. 4 februari 1976, Bull. V, n. 73, p. 59.
Soc. 11 januari 1979: D. 1979, IR 326, obs. Ph. Langlois
V. Soc. 12 juni en 13 juli 1980: JCP 80, éd. CI, I, 9082, p. 271, obs. B. Teyssié.
Cass. soc. 4 november 1982, Bull. V, no 597.
Soc. 8 november 1988, JCP 88, éd. E, II, 15356, p. 808, n. 5, obs. B. Teyssié
Cass. soc. 11 oktober 1994, RJS 3/96, p. 137.
Cass. soc. 10 mei 1994, AJ no 109, p. 16.
Cass. Crim. 28 maart 1995.

Trefwoordenregister

beloning par. 2.2.1.3, 2.3.1, 2.3.2, 2.7, 3.1, 3.2.2.2, 3.2.3.1, 3.5.2, 3.5.1, 3.5.3, 3.5.3.1.2, 3.5.3.2.2, 3.5.3.3.2, 3.5.5, 3.5.8, 3.5.9.1.1, 3.5.9.1.2, 3.5.9.2, 3.5.9.3, 3.5.10, 4.2, 5.3.2.1, 5.3.2.5.1, 5.3.4.2, 5.4, 6.9, 6.10.2, 6.12, 6.20.2.1, 6.20.2.2, 7.1, 7.2.1, 7.2.6, 7.3.3, 7.4.
bemiddeling par. 2.2.2, 2.4.1.1.4, 6.13.2.
cabotage par. 1.1, 1.4, 3.2.1.2, 3.3.1, 5.2.1, 5.2.3, 6.13.1, 6.20.1, 7.3.3.
CEEP par. 6.4.2.1, 4.4; 6.4.2.1, 6.5.1, 6.10.2, 6.11.2.
CSTCE par. 6.4.1.1.2, 6.4.2.2, 6.5.1.
deeltijdarbeid par. 6.2.3, 6.5.1, 6.6, 6.5.2, 6.8, 6.16, 6.20.1, 7.2, 7.2.3, 7.2.5, 7.3.3.
diensttijd par. 3.2.1.2, 3.5.3.1.1, 3.5.3.2.1, 3.5.3.3.1, 3.5.4.1.1, 3.5.4.1.2, 3.5.4.1.3, 3.5.5, 3.5.7.2.2, 3.5.8, 3.5.9.1.2, 3.5.10, 5.3.2.5.1, 5.3.2.4, 7.3.2, 7.3.3.
driepartijen-conferenties par. 6.4.1.1, 6.4.1.3, 6.3.
effectieve arbeidsduur par. 3.5.2, 3.5.3.2.1, 3.5.3.2.2, 3.5.4.1.2, 3.5.10, 6.8, 7.1, 7.3.2, 7.3.3.
EVV par. 4.4, 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.4, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.10.2, 6.11.2, 7.3.2.
Europese ondernemingsraad par. 6.2.3, 6.4.2.3.
gemeenschappelijk vervoerbeleid par. 1.1, 1.3, 5.2, 6.4.1.1.
gunstigheidsbeginsel par. 2.3.2, 2.3.3, 2.4.1.1.2, 2.4.1.1.3, 2.4.1.1.4, 3.2.3.1, 6.11.1, 6.11.2, 6.13.2.2, 7.2.2.
internationaal vervoer par. 1.1, 1.2, 1.4, 3.1, 3.2.1.2, 3.2.2, 3.2.3.2, 3.4, 3.5.4.1.1, 5.2.1, 5.2.2, 5.3.2.1, 5.3.2.5.1, 5.3.4, 6.8, 6.9, 6.13.1, 6.20.1, 7.3.1.
IRU par. 6.4.1.2.2, 6.4.2.2, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.8, 6.14.
mandaat par. 2.3.1, 6.4.1.1, 6.4.1.2.2, 6.4.2.1, 6.4.2.3, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.10, 6.11.1, 6.12, 6.13.2.3, 6.13.2.5, 7.1, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3, 7.2.4, 7.3.3, 7.4.
nalatigheidsarrest par. 1.1, 5.2.1, 6.20.1.
ouderschapsverlof par. 6.2.3, 6.4.2.1, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.11.2, 6.8, 6.10.2, 6.16, 6.20.1, 7.2, 7.2.3, 7.2.5, 7.3.3.
representativiteit par. 2.2.1.1, 2.2.1.2, 2.2.1.3, 2.2.8.2, 2.3.1.2, 2.8.2, 6.2.1, 6.4.1.2.2, 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.10.1, 6.10.2, 6.12, 7.2.1, 7.2.3.
sociale dumping par. 1.2, 4.3, 4.4, 6.20.1.
temps à disposition par. 3.5.3.2.1, 3.5.3.2.2, 3.5.8.
temps d'equivalence par. 3.5.3.2.1, 3.5.3.2.2
temps de service par. 3.2.2.2, 3.5.2, 3.5.3.2.1, 3.5.3.2.2, 3.5.4.1.2, 3.5.9.1.2.
Unice par. 4.4, 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.4, 6.5.1, 6.5.2, 6.6, 6.10.2, 6.11.2.

Curriculum vitae

Lisette van Herk werd op 1 september 1966 geboren te Eindhoven. Zij studeerde Nederlands recht aan de Katholieke Universiteit Brabant van 1984 tot 1991 en de Katholieke Universiteit Leuven van januari tot juli 1990. Van september 1991 tot januari 1997 werkte zij als toegevoegd onderzoeker bij de Universiteit Utrecht en van 1994 tot 1996 tevens als Universitair Docent aan de Katholieke Universiteit Brabant. Vervolgens woonde zij tot mei 1998 in Parijs en werkte daar o.a. aan de afronding van haar proefschrift.