

Ministerie van Verkeer en Waterstaat

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 4
2513 AA DEN HAAG

Contactpersoon	Doorkiesnummer
-	-
Datum	Bijlage(n)
4 juni 2007	3
Ons kenmerk	Uw kenmerk
DGTL/ZV/07.007417	-
Onderwerp	
Derde Rapportage over de resultaten van het Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs (2005-2006) en de "Evaluatie Versoepeling nationaliteitseis kapiteins 2003-2006".	

Geachte voorzitter,

Deze brief over bovengenoemde onderwerpen kent twee aanleidingen:

1. In het debat met de Tweede Kamer van 8 april 2003 inzake het wetsvoorstel *Versoepeling nationaliteitseis kapiteins op Nederlandse zeeschepen (wijziging van de Zeevaartbemanningswet)*, heeft de minister van Verkeer en Waterstaat, de toezegging gedaan de Kamer jaarlijks te informeren over de resultaten van de afspraken in het kader van het Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs (hierna *convenant*) dat is afgesloten op 10 oktober 2001¹.
2. De wettelijke verplichte evaluatie van de wet 'Versoepeling nationaliteitseis kapitein op Nederlandse zeeschepen'.

¹ Voor wat betreft de politiek-bestuurlijke context en doelstellingen die zijn opgenomen in het Convenant verwijst ik u naar de eerste brief aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29 800 XII, nr. 50. Deze brief is op 22 december 2004 aan de Kamer gezonden en in deze brief wordt ingegaan op de meest relevante ontwikkelingen in 2003 tot ultimo 2004.

In **bijlage I** bij deze brief treft u de derde rapportage aan over de resultaten van de inspanningsverplichtingen geformuleerd in het convenant. Partijen van de gelijknamige Stuurgroep², verantwoordelijk voor de uitvoering van de convenantsafspraken, zijn in de gelegenheid gesteld hun visie en commentaar aan te leveren. Hun bijdragen zijn verwerkt in deze rapportage. De convenantpartijen hebben geen specifiek commentaar gegeven op de rapportage zelf. Wel hebben ze in de Stuurgroep Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs (MANO) van 13 maart 2007 nadrukkelijk aangegeven als Stuurgroep de werkzaamheden te willen voortzetten gezien de diverse uitdagingen.

De rapportage over de inspanningsverplichtingen uit het convenant, verslagperiode 2005 en 2006 (gegevens 2006 voor zover beschikbaar) bevat:

- monitor data inzake de maritieme arbeidsmarkt en het nautische onderwijs met de volledige gegevens over het jaar 2005 en voor zover beschikbaar voor het jaar 2006;
- de instroomcijfers van het nautische onderwijs van het schooljaar 2006-2007;
- een overzicht van activiteiten en resultaten die niet direct het gevolg zijn van het convenant maar wel een grote verwantschap vertonen met de intenties van het convenant;
- een meting met betrekking tot de variabelen opgenomen in de bijlage behorend bij het convenant, te onderscheiden in een deel over maritieme werkgelegenheid en een deel over het nautische onderwijs (zie annex 1 en 2 bij bijlage I).

Tevens wordt u hierbij aangeboden in **bijlage II** de integrale evaluatie van de wet "Versoepeling nationaliteitseis kapiteins op Nederlandse vlaggenschepen" (wijziging van de Zeevaartbemanningwet). Deze evaluatie is een verplichting uit de wet zelf. Voor wat betreft de evaluatieresultaten en de beleidsvisie ten aanzien van deze resultaten zijn de direct betrokken partijen van werkgevers en werknemersorganisaties in de gelegenheid gesteld hun visie en commentaar aan te leveren. In de Stuurgroep MANO van 13 maart 2007 hebben sociale partners aangegeven geen wijziging te willen aanbrengen in de privaatrechtelijke regeling toelating kapiteins (RTK). Wel zijn er opmerkingen gemaakt over de bevindingen in bovengenoemd evaluatierapport (zie daartoe verder bijlage II).

De evaluatie, verslagperiode september 2003 tot en met 2006 (gegevens 2006 voor zover beschikbaar), is vanwege overwegingen van onafhankelijkheid, uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. De evaluatie heeft betrekking op:

- de doeltreffendheid en doelmatigheid van de wet;
- de doeltreffendheid en doelmatigheid van de (privaatrechtelijke) regeling tewerkstelling kapiteins (zie de annex bij bijlage II).

² De 15 Stuurgroep partijen hebben op 10 oktober 2003 de Slotverklaring van de Ronde Tafel Conferentie getekend waarin eveneens intenties op het terrein van de Maritieme Arbeidsmarkt en het Nautisch Onderwijs zijn neergelegd.

Conclusies

Geconcludeerd wordt dat de inspanningsverplichtingen van het convenant voldoende door de ondertekenaars zijn nagekomen de afgelopen jaren. Diverse initiatieven zijn genomen en reeds in gang gezette arbeidsmarkt- en promotie activiteiten zijn - al dan niet geïntensiveerd - voortgezet. Dit heeft er echter niet toe geleid dat het teruglopend aandeel Nederlandse zeevarenden op schepen varend onder Nederlandse vlag een halt is toegeroepen. Wel is de bezetting op de zeevaartscholen de laatste jaren min of meer gestabiliseerd. De instroom in de zeevaartscholen is de laatste jaren licht teruggelopen. Het aantal afgestudeerden is daarentegen weer toegenomen. Dit geldt ook voor het aantal Nederlandse stagiaires. Echter, de instroom naar de vloot is nog steeds te laag om aan de vervangingsbehoefte op de Nederlandse vlagvloot te kunnen voldoen. Niettemin wordt zeker de thans gerealiseerde bezettingsgraad op de zeevaartscholen toch als een succes beschouwd door de ondertekenaars van het convenant. Ook zijn er in het nautische onderwijs enkele structurele (kwalitatieve) verbeteringen aangebracht.

De conclusie wordt overigens niet geheel gedeeld door de werknemers-vertegenwoordiging in de Zeevaart; Nautilus NL (Nautilus NL; voorheen de Federatie van Werknemers in de Zeevaart de FWZ). Nautilus NL is van oordeel dat de inspanningsverplichtingen in het Convenant niet voldoende zijn nageleefd gelet op de voortgezette daling van het aantal gekwalificeerde Nederlandse zeevarenden ook gedurende de looptijd van het Convenant. Nautilus NL is van oordeel dat de Stuurgroep een tussentijdse evaluatie had moeten beleggen naar lopende activiteiten maar ook tot een inventarisatie van (nog) niet ingevulde afspraken.

Voor wat betreft de wettelijke evaluatie van de 'Versoepeling nationaliteitseis kapiteins' wordt geconcludeerd dat de wetwijziging het beoogde effect heeft geressorteed, namelijk dat nationaliteitsvoorschriften voor kapiteins géén (negatieve) invloed meer hebben op de omvang van de Nederlandse vlagvloot. Gelet op deze conclusie is een (nieuwe) wetwijziging wat ons betreft, niet aan de orde.

Acties

Met betrekking tot de follow-up van het convenant heeft de Stuurgroep MANO in haar vergadering van 13 maart 2007 aangegeven de werkzaamheden te willen voortzetten.

Over de organisatorische invulling zal de Stuurgroep nog besluiten. De door de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) gepresenteerde visienota 2006-2016 van 6 november 2006 (en het daaraan gekoppelde en nog te ontvangen actieplan) en de aanstaande arbeidsmarktvisie van Nautilus NL kunnen als belangrijke bijdragen dienen voor nieuwe initiatieven van de Stuurgroep. De Rijksoverheid zal hierbij faciliterend optreden.

Hoogachtend,

DE STAATSSECRETARIS VAN VERKEER EN WATERSTAAT,

mw. J.C. Huizinga-Heringa

DE STAATSSECRETARIS VOOR ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP,

mw. J.M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

Bijgesloten bijlagen:

Bijlage I: Derde Rapportage Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs

Annex 1 bij bijlage I: Werkgelegenheid maritieme sectoren 2005 - 2006

Annex 2 bij bijlage I: Het nautisch onderwijs 2006 – 2007

Bijlage II; De evaluatie “Versoepeling nationaliteitseis kapiteins”

Annex bij bijlage II : Extern evaluatie-rapport “Evaluatie Versoepeling nationaliteitseis kapitein op Nederlandse vlaggenschepen”.

Bijlage I Derde Rapportage Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs

1. De maritieme arbeidsmarkt

- *Werkgelegenheidsontwikkeling 2006*

In 2005 (peildatum 1 januari 2006) is de totale werkgelegenheid in de zeevaart (licht) gestegen tot 20.489 zeevarenden (buitenlanders en Nederlanders) die werkzaam zijn op de Nederlandse vloot. Deze werkgelegenheidscijfers zijn gebaseerd op de "Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006 (Ecorys)" waarbij de Nederlandse vloot gedefinieerd is "als schepen die in Nederlands eigendom zijn, of vanuit Nederland worden beheerd en die ofwel onder Nederlandse, of onder buitenlandse vlag varen".

Alhoewel het aantal schepen van de *Nederlandse vlagvloot* (zie tabel gebaseerd op de Vlootcijfers van de Inspectie Verkeer en Waterstaat) tussen begin 2005 en begin 2006 is afgenomen (van ca. 941 naar ca. 898 incl. handelsvaart, natte waterbouw en zeeslepers), zien we een groei van het aantal opvarenden per schip. Deze toename kan worden verklaard door een grotere omvang van schepen en door een uitbreiding van het aantal cruiseschepen in de Nederlandse vloot.

Ontwikkeling Nederlandse vloot onder Nederlandse vlag					
Jaar	Handelsvaart	Zeeslepers*	Baggeraars	totaal	tonnage totaal
2000	558	163	145	866	4.611 m
2002	609	175	156	940	5.486 m
2004	623	163	155	941	5.677 m
2005	583	157	158	898	5.621 m

* = incl. offshore (bevoorradingsschepen, werk- en hulpschepen, boorschepen e.d.)

Bron: Vlootcijfers IVW

Ondanks het feit dat de totale werkgelegenheid in de zeevaart in 2006 opnieuw is toegenomen laten de in annex 1 bij bijlage I gepresenteerde cijfers zien dat in 2005 het aantal Nederlandse zeevarenden, in vrijwel alle functie niveaus, een afnemend aandeel in het totale zeevarenden bestand vormt. Vanuit de doelstellingen van het maritieme clusterbeleid (vergroten van de toegevoegde waarde van het cluster voor de Nederlandse economie) is het afnemend aandeel Nederlandse zeevarenden op de Nederlandse vlagvloot een blijvend punt van zorg. Dit omdat Nederlandse zeevarenden

- in tegenstelling tot hun buitenlandse collegae - na afloop van hun varende carrière voor het merendeel instromen in een maritiem functie aan de wal. Op deze manier blijft kennis en kunde behouden voor het Nederlandse maritiem cluster. De oorzaken voor het teruglopende aandeel Nederlanders op de vloot zijn vrijwel onveranderd:
 - het (te) vroegtijdig verlaten van de koopvaardij;
 - het achterblijven van de instroom (en uitstroom) vanwege de te geringe belangstelling voor technische opleidingen in zijn algemeenheid en een zeevaartopleiding in het bijzonder,

- de toename van het aantal cruiseschepen in de vloot (waardoor het aantal en aandeel buitenlandse gezellen is toegenomen).

Voor wat betreft kapiteins op dat deel van de Nederlandse vloot varende onder Nederlandse vlag is er sprake van een afname van met name Nederlandse kapiteins. Het aantal vanuit de EU afkomstige kapiteins vertoont een groei die voor een deel verklaard kan worden door de uitbreiding van de EU in 2004. In het kader van de "Regeling Tewerkstelling Kapiteins (RTK)", kan geconcludeerd worden dat er in de loop van 2006 een stijging is waar te nemen in het aantal nieuw aangevraagde RTK vergunningen (van 41 eind 2005, tot 58 per 4 december 2006). Hieruit kan geconcludeerd worden dat er blijkbaar niet voldoende Nederlandse kapiteins waren om in de behoefte te voorzien. Het aantal lopende vergunningen bedraagt, ultimo 4 december 2006, 72 (was 58, eind 2005). Voor wat betreft de overige conclusies met betrekking tot kapiteins wordt verwezen naar Bijlage II van deze rapportage en naar annex 3 bij bijlage II de "Evaluatie van de versoepeling nationaliteitseis kapiteins op Nederlandse vlaggenschepen".

- *Voortzetting lopende projecten*

Een goed voorbeeld van voortzetting en intensivering van eerder in gang gezette initiatieven in 2005-2006 is de promotie campagne "zeebenen gezocht" van de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR). Deze campagne opgestart in 2002 hield ook in 2005 en 2006 onder meer in deelname aan studie beurzen (voorlichtingsbijeenkomsten aangaande opleidingsmogelijkheden) en aanwezigheid tijdens de (wereld)havendagen.

Samen met de Koninklijke Marine (KM) sponsort de KVNR reeds meerdere jaren de vereniging Zeekadetkorps Nederland (ZKK NL). Bij deze vereniging zijn twintig lokale korpsen aangesloten, waarvan in totaal ongeveer 700 jongeren in de leeftijd van 11 tot 18 jaar lid zijn. Voor zowel de KM als (leden van) de KVNR is het ZKK NL een interessante vijver om jongeren voor hun bedrijfstak te interesseren. Van de categorie 15 tot 18 jarigen van de totale groep besluit uiteindelijk ca. 8 tot 10% daadwerkelijk te kiezen voor een MBO en/of HBO zeevaartopleiding.

Het 'Opleiding en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart' (O&O fonds), gefinancierd en beheerd door werknemers en werkgeversorganisaties in de zeescheepvaart, heeft in 2006 met betrekking tot het "project Herintreding" besloten dit als mogelijkheid op te nemen en onder de aandacht te brengen via de websites van Nautilus NL (voorheen Federatie van Werknemers in de Zeevaart; FWZ), de KVNR en de Vereniging van Waterbouwers in Bagger- Kust en Oeverwerken (VBKO) met een verwijzing naar een uitvoerend werving en selectiebureau. Tevens zal er per potentiële herintreder een mobiliteitsplan opgesteld moeten worden. De financiering zal worden verdeeld tussen eventuele uitkerende instanties, het O&O fonds Zeescheepvaart en de kandidaat in kwestie. Ten aanzien van het zogenaamde wachtenden bestand (ca. 300 kandidaten die zich hebben aangemeld naar aanleiding van het project maar nog niet in traject zijn genomen) ligt er een voorstel deze thans actief te benaderen met de ervaringen die in de loop van het project zijn opgedaan en door aan te geven op welke wijze men alsnog zou kunnen intreden.

- *Nieuwe initiatieven*

In haar *Visienota 2006-2016* gepresenteerd tijdens de ledenvergadering van de KVNR

d.d. 6 november 2006, doet de KVNR enkele aanbevelingen om het aantal Nederlandse (en Europese) zeevarenden gelijk te laten opgaan met de (beoogde) groei van de vloot onder Nederlandse vlag. De manieren waarop de KVNR deze doelstelling tracht te realiseren zijn onder meer het voortzetten en intensiveren van bestaande wervingsactiviteiten; het aanboren van nieuwe categorieën op de zeevaartarbeidsmarkt (allochtonen); en het aanbieden van een extra mogelijkheid ten behoeve van kennismaking met het varend beroep in de vorm van een 'meevaarmogelijkheid' naast de gebruikelijke stage mogelijkheden aan boord en; het direct aantrekken van meer MBO-afgestudeerden naar de vloot.

Ook Nautilus NL heeft aangekondigd met een eigen visie te zullen komen op het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van Nederlandse zeevarenden.

2. Het nautisch onderwijs

Reeds eerder is gerapporteerd over de voortgang van het convenant inclusief inzet op nautisch onderwijs (zie T.K. vergaderjaar 2004-2005, 29 800 XII, nr. 50).

- *(Instroom)cijfers nautisch onderwijs*

In het nautische MBO-onderwijs is voor het eerst een achterblijvende instroom zichtbaar; er heeft een terugloop van ca. 18 % plaats gevonden ten opzichte van 2005. De afname heeft plaats gevonden op het niveau van MBO-3 (SWK) en MBO-2 (SMBW). De instroom op het niveau van MBO-4 is gelijk gebleven (295 in 2005 om 296 in 2006).

In het HBO-onderwijs is de instroom in 2006 daarentegen gestegen met 14 % ten opzichte van 2005.

- *Voortzetting (lopende) projecten zeevaartonderwijs*

In vervolg op de in 2003 ontwikkelde beroepscompetentie profielen voor de koopvaardij (in het kader van de door de Stuurgroep ingezette traject) heeft nader overleg plaats gevonden tussen sociale partners waarbij is gewerkt aan het opstellen van kwalificatiedossiers om tot een herintroductie van de mono disciplinaire opleiding – naast de bestaande geïntegreerde opleiding tot maritiem officier - te komen. De modulaire curricula die in 2003 zijn ontwikkeld zijn deel gaan uitmaken van de kwalificatiedossiers. In 2005 heeft een uitbreiding plaats gevonden in het Nederlands nautisch onderwijs met modules ten behoeve van de mono disciplinaire leergang tot stuurman en/of werktuigkundige op MBO niveau. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan het formaliseren/ erkennen van de voor deze mono disciplinaire leergang geldende kwalificatiedossiers.

- *Cursus Scheepsmanagement*

Sinds de oplevering van de cursus scheepsmanagement in 1997, is de maritieme wereld dermate geëvolueerd dat de oorspronkelijke cursusinhoud niet meer voldoet. Oorzaken daarvan zijn:

- Implementatie van nieuwe wet- en regelgeving.
- Veranderende samenstelling van de scheepsbemanning.
- Sterk verminderde ervaringseis om in aanmerking te komen voor een vaarbevoegdheidsbewijs.
- Aanpassingen in beroepsprofielen.

- Voortschrijdende technologische ontwikkelingen aan boord.
- Veranderende eisen m.b.t. Human Resource Management. (HRM)
- Nieuwe inzichten m.b.t. managementprocessen.

Op grond van de Zeevaartbemanningswet is het vanaf februari 2002 verplicht dat alle scheepsofficieren die varen in de functie van kapitein / 1^e stuurman de cursus scheepsmanagement volgen. Vanwege voornoemde redenen is op initiatief van de overheid, branche en doelgroepen, door middel van opdrachtverlening aan de Stichting Nederland Maritiem Land (NML) verder uitvoering gegeven aan het in 2005 gestarte project harmonisatie- en vernieuwen van de cursus scheepsmanagement. Met bijdragen van diverse partners w.o. het Ministerie van Verkeer en Waterstaat; de KVNR, de VBKO, Nautilus NL en verschillende is in samenwerking onlangs de eerste fase (de Blauwdruk cursus Scheepsmanagement incl. verplichte assessments) afgerond. Momenteel wordt gewerkt aan de formele oplevering van deze cursus aan de opdrachtgever Stichting NML waarna deze voor invoering aan de zeevaartscholen worden aangeboden.

- *Platform Bèta techniek*

Binnen het in 2006 ingestelde platform Bèta Techniek (opzet van de Ministeries van OC&W en EZ om de instroom naar technische opleidingen te vergroten) wordt gewerkt aan het opzetten van een zogenaamde "Human Capital Roadmap". Het doel daarvan is om een brug te slaan tussen onderwijs en bedrijfsleven via o.a. onderzoek, imago verbetering, stageplaatsen etc.. Afspraak bij dit alles is dat dit project waar mogelijk clusterbreed zal worden aangepakt met een focus op de problemen in de maritieme- en nautische onderwijssectoren. In de stuurgroep Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs van 13 maart 2007 is het belang van deze aanpak onderschreven.

- *Overige activiteiten*

De overige activiteiten in 2006 hebben voornamelijk het karakter gehad van een continuering en intensivering van reeds in 2003 ingezette activiteiten. Genoemd kan worden de voortzetting van de promotie campagne "Spetterende Opleidingen" een samenwerkingsverband tussen de Stichting Nederland Maritiem Land (NML) en de KVNR

3. Samenvatting en Conclusies

De ontwikkelingen op de maritieme arbeidsmarkt en het teruglopende aandeel Nederlanders die werkzaam zijn als zeevarenden, tonen aan dat de ook in deze rapportage genoemde voortgang en intensivering van de branche-initiatieven, noodzakelijk zijn en blijven om deze ontwikkeling een halt toe te roepen. Vanuit de overheid worden eveneens activiteiten ontplooid die erop gericht zijn marktpartijen bij de verschillende initiatieven te faciliteren.

Voor wat betreft het onderdeel arbeidsmarkt in bijlage I, paragraaf 1 moet worden geconcludeerd dat de totale werkgelegenheid van de zeevarenden op de Nederlandse vloot in 2005 opnieuw is toegenomen, maar dat het aandeel van de Nederlanders daarin helaas verder is terug gelopen. In paragraaf 2 zijn daarvoor eveneens de mogelijke oorzaken genoemd.

Voor wat betreft het nautische onderwijs in bijlage, paragraaf 2 moet worden geconstateerd dat de bezetting op de zeevaartscholen de laatste jaren min of meer is gestabiliseerd. De instroom in de zeevaartscholen is de laatste jaren licht teruggelopen. Voor wat betreft het aantal nieuwe studenten in het MBO nautische onderwijs is er voor het eerst sprake van een substantiële afname voor de leerjaren 2006 en 2007. Dit baart zorgen temeer omdat de KVNR heeft aangegeven meer te willen gaan inzetten op MBO afgestudeerden voor de Nederlandse vloot tijdens haar jaarvergadering op 6 november j.l. Evenwel in tegenstelling tot voorgaand schooljaar 2005-2006 is in het HBO-onderwijs sprake van een substantiële toename in het aantal inschrijvingen voor het schooljaar 2006-2007. Waar het thans op aankomt is de afnemende instroom bij het MBO nauwlettend te volgen en eventuele oorzaken te onderkennen en zo mogelijk weg te nemen in de komende leerjaren.

Het aantal afgestudeerden is daarentegen weer toegenomen. Dit geldt ook voor het aantal Nederlandse stagiaires. Echter, de instroom naar de vloot is nog steeds te laag is om aan de vervangingsbehoefte op de Nederlandse vlagvloot te kunnen voldoen. Niettemin, wordt zeker de thans gerealiseerde bezettingsgraad op de zeevaartscholen toch als een succes beschouwd door de ondertekenaars van het convenant. Ook zijn er in het nautische onderwijs enkele structurele (kwalitatieve) verbeteringen aangebracht.

Geconcludeerd kan worden dat de follow up van de in het en Slotverklaring uitgesproken intenties ook in 2005-2006 positief zijn geweest.

Bijlage II De evaluatie “Versoepeling nationaliteitseis kapiteins”

1. Inhoud en doelstelling van de wet en de evaluatie

- *Inhoud en doelstelling van de wet*

De achtergrond van de wetswijziging destijds was gelegen in de evaluatie van de kapiteinsdispensatieregeling in 2001 (ZBW; Staatsblad 1997: 757). Uit deze evaluatie is gebleken dat de Nederlandse vloot explosief was gegroeid waardoor de vraag naar Nederlandse kapiteins het aanbod verre had overtroffen. De prognoses inzake het toekomstige aanbod van Nederlandse officieren waren evenmin rooskleurig om aan de personeelsbehoefte van de Nederlandse zeescheepvaartsector te voldoen in de daarop volgende jaren. Daarmee had de kapiteinsdispensatie regeling in plaats van een tijdelijk (er was een horizonbepaling in de wet opgenomen) een meer structureel karakter gekregen waardoor wetswijziging noodzakelijk was geworden.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer was er bezorgdheid bij verschillende fracties over de gevolgen voor de carrière perspectieven van Nederlandse nautische officieren; over mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt als gevolg van concurrentie op loonkosten met buitenlandse kapiteins en; over de veiligheid en de kwaliteit van de Nederlandse vloot. In de wet is daarom een bepaling opgenomen (art. 30 lid 5 t/m 7) dat er aan de vrijstellingsregeling van kapiteins met een andere nationaliteit dan van de EU en EER-staten nadere privaatrechtelijke-, door de sector vast te stellen, voorwaarden zullen worden verbonden.

De wijziging van de Zeevaartbemanningwet (de artikelen 20, 29, 30 en 83; ZBW Staatsblad 2003: 259) per 1 september 2003, houdt in dat kapiteins afkomstig uit één van de lidstaten van de EU en EER zijn vrijgesteld van de nationaliteitseis. Voor kapiteins met een nationaliteit van een andere (derde) staat geldt een vrijstellingsregeling. Deze vrijstellingsregeling (Regeling tewerkstelling buitenlandse kapiteins; RTK) is aan nadere publiekrechtelijke en privaatrechtelijke beperkingen en voorschriften onderworpen. Het privaatrechtelijke karakter van de regeling geeft sociale partners de mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer een rederij een gerechtvaardigd verzoek tot vrijstelling indient en wanneer er twijfels bestaan over de motivering van een dergelijk verzoek.

De centrale doelstelling van de wet ‘Versoepeling nationaliteitseis kapitein op Nederlandse zeeschepen’ is het wegnemen van de invloed van een eventueel tekort aan Nederlandse kapiteins op de omvang van de Nederlandse vlag vloot en het tegengaan van verdringing van Nederlandse kapiteins. In het evaluatierapport is bezien op welke wijze deze doelstellingen zijn gehaald.

- *Inhoud en doelstelling van de evaluatie*

In 2006 is het drie jaar geleden dat de voornoemde wetswijziging van de Zeevaartbemanningwet in werking trad. Conform artikel II dient een wettelijke evaluatie plaats te vinden naar de effectiviteit en efficiency van de wetswijziging in de praktijk. De Minister van Verkeer en Waterstaat heeft besloten vanwege om deze evaluatie door een extern onderzoeksbureau te laten uitvoeren (zie voor een volledige verslaglegging van de bevindingen het eindrapport in **annex bij bijlage II**).

Artikel II Wijziging van de ZBW bepaalt dat:

“ Onze minister zendt uiterlijk drie jaren na inwerkingtreding van deze wet, een verslag aan de Staten Generaal over de doelmatigheid en doeltreffendheid van de vrijstellingsregeling van artikel 30, alsmede over de toepassing van die bepaling in de praktijk. ”

Gelet op het voorgaande geeft het extern opgestelde rapport antwoord op de volgende hoofdvragen:

- In hoeverre is de wet doeltreffend (effectief) geweest in het behalen van de beoogde doelstellingen (enerzijds vlootbehoud en anderzijds het tegengaan van verdringing);
- in hoeverre is de wet doelmatig geweest (efficiënt) bij het nastreven van deze doelstellingen ?

Deelvragen die aan de orde komen betreffen:

- Wat zijn de effecten van de wettelijke vrijstellingsbepaling ten behoeve van EU en EER onderdanen;
- Hoe steekt de procedure in elkaar; op welke wijze en hoe vaak wordt er gebruik van gemaakt en wat zijn de effecten van de Regeling Tewerkstelling Buitenlandse Kapiteins (RTK);
- op welke wijze zijn de verschillende deelsectoren geraakt door de wet;
- wat is de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie van (Nederlandse) kapiteins.

Tenslotte leidt de evaluatie eventueel tot wijzigingsvoorstellen met betrekking tot de RTK-regeling.

2. Samenvatting conclusies en aanbevelingen evaluatie rapport

• Doeltreffendheid van de wet en de privaatrechtelijke regeling

Met betrekking tot de doeltreffendheid van de wet (effectiviteit) kan gesteld worden dat de doelstelling tot op zekere hoogte is behaald. De omvang van de vloot onder Nederlandse vlag zou kleiner zijn geweest zonder de mogelijkheid van de aanstelling van buitenlandse kapiteins. In aantallen gaat het daarbij om ca. 88 schepen ten opzichte van 2002 (peildatum 1 januari 2003). Dit betreft ca. 10% van de totale Nederlandse vlagvloot in 2004 (peildatum 1 januari 2005) aldus de onderzoekers. Op jaarbasis zijn er ca. 20 schepen minder uitgevlagd (c.q. meer ingevlagd) dan dat zonder de wet het geval zou zijn geweest. Het betreft een substantieel aandeel van de Nederlandse vlagvloot.

De privaatrechtelijke RTK regeling heeft tot doel verdringing op grond van loonkostenoverwegingen van Nederlandse kapiteins door (goedkopere) buitenlandse kapiteins te voorkomen. Deze doelstelling is verwezenlijkt.

• Doelmatigheid van de wet en de privaatrechtelijke regeling

Met betrekking tot de doelmatigheid van de wet (efficiency) wordt geconcludeerd dat gebleken in de praktijk bij de uitvoering van de privaatrechtelijke RTK-regeling nog

meerwaarde valt te behalen. De inrichting van de privaatrechtelijke RTK-regeling kan daarmee in potentie doelmatiger. Knelpunten zijn met name gelegen in:

- de (te) beperkte duur van de afgegeven vergunningen;
- het tijdsbeslag/lasten voor scheepsbeheerder die zijn gemoed met de aanvraag van de eerste vergunning;
- de relatieve ontoegankelijkheid van de regeling voor kleine scheepsbeheerders en kapitein-eigenaren;
- de samenstelling van de RTK commissie waardoor één partij feitelijk zeggenschap heeft over de afgifte van vergunningen.

Met uitzondering van het punt inzake de relatieve ontoegankelijkheid van de regeling voor kleine scheepsbeheerders worden bovengenoemde punten waarop mogelijk meerwaarde te behalen valt *niet* onderschreven door Nautilus NL. Nautilus is van oordeel dat de doelmatigheid van de werking van de RTK regeling boven gemiddeld is in vergelijking tot andere (wettelijke) tewerkstellingsregelingen.

- *Effecten op de verschillende sectoren*

De effecten van de wet zijn beperkt gebleven tot met name de koopvaardij (zij hebben profijt gehad van zowel de wettelijk bepalingen alsmede van de RTK regeling) en in mindere mate de natte waterbouw (zij hebben geen gebruik gemaakt van de RTK regeling). Voor de zeevisvaart is één en ander niet van toepassing.

- *Aanbevelingen evaluatie rapport*

Er worden een tweetal aanbevelingen gedaan in het evaluatie rapport, door de partijen betrokken bij de uitvoering van de regeling, die echter geen betrekking hebben op de geconstateerde knelpunten met betrekking tot de doelmatigheid. De onderzoekers komen met een eigen aanbeveling.

a. De wens van de redersvereniging KVNR tot een verdere verruiming van de mogelijkheden om buitenlandse kapiteins aan te kunnen stellen aan boord van Nederlandse vlaggenschepen.

Sociale partners hebben in onderling overleg besloten welke buitenlandse nationaliteiten van buiten de EU worden toegelaten tot Nederlandse vlagschepen in de functie van kapiteins. Zij zijn daarbij gehouden aan de randvoorwaarde dat alleen die buitenlandse kapiteins kunnen worden toegelaten vanuit niet EU/EER landen plus Zwitserland waarmee Nederland een zogenaamd "Memorandum of Understanding" heeft afgesloten inzake de erkenning van kwalificaties conform het STCW verdrag.³ Met andere woorden, het staat de paritaire commissie vrij om te besluiten vanuit al deze staten buitenlandse kapiteins aan te stellen, mits aan alle voorwaarden van de wet en de RTK regeling is voldaan. Het is evenwel niet mogelijk deze lijst van landen op eigen gelegenheid uit te breiden, echter eerst nadat er een Europese toetsing door het European Maritime Safety Agency (EMSA) heeft plaats gevonden.

³ Het gaat daarbij om de volgende 15 staten: Australië; Canada, China, Filippijnen, Hong Kong; India, Indonesië, Kroatië, Nieuw Zeeland, Oekraïne, Pakistan, Russische Federatie, Singapore, Vietnam, Zuid Afrika.

b. *De wens van de zeevarenden vertegenwoordiging Nautilus NL tot een toevoeging van een gelijkloon bepaling aan de Zeevaartbemanningwet of aan de RTK-regeling.*

De verhouding tussen vraag en aanbod naar gekwalificeerde zeevarenden is ook voor de toekomst de belangrijkste indicator voor de ontwikkeling van loonkosten van officieren en kapiteins wereldwijd. De vrees voor verdringing op basis van loonkostenverschillen bestond al ten tijde van openstelling van de Nederlandse zeevaartsector ten behoeve van buitenlandse matrozen en gezellen (Regeling Arbeidsvoorziening Zeevarenden; RAZ 1977). Deze vrees is echter niet bewaarheid; er is immers géén sprake van werkloosheid onder Nederlandse gezellen. Niet EU zeevarenden aan boord van Nederlandse vlagschepen worden gemiddeld lager beloond dan EU zeevarenden. De reden hiervan is dat op deze manier de Nederlandse vlagvloot concurrerend kan blijven en toekomstbestendig is en blijft.

In 1997 heeft bovendien de Commissie Gelijke Behandeling (hierna de Commissie) met betrekking tot deze door de vakbeweging opgevoerde kwestie uitspraak gedaan. De Commissie oordeelde als volgt. De gewoonte om zeelieden uit lage lonen landen tegen een lagere gage op schepen te laten werken, als een ongeschreven regel van internationaal recht te beschouwen zodat op basis van artikel 2 lid 5 sub a Algemene Wet Gelijke Behandeling (AGWGB) geen verboden indirect onderscheid naar nationaliteit wordt gemaakt. De Commissie overwoog evenwel dat in geval geen sprake zou zijn van een ongeschreven regel van internationaal recht, het gemaakte indirecte onderscheid naar nationaliteit onder de gegeven omstandigheden objectief gerechtvaardigd is. Het handhaven van de continuïteit en rentabiliteit van Nederlandse scheepvaartondernemingen en het in stand houden van de internationale concurrentiepositie van de Nederlandse zeescheepvaart is een doel waaraan iedere discriminatie vreemd is. De uitspraak was dan ook dat er geen strijd bestond met de AWGB vanwege de toepasselijkheid van de uitzondering op het verbod van onderscheid naar nationaliteit van artikel 2 lid 5 sub a AWGB.

De werknemersvertegenwoordiging van zeevarenden, Nautilus NL, merkt evenwel op dat in de uitspraak van de Commissie van 1997 niet zonder meer een rechtvaardiging kan worden gevonden voor het ongelijk belonen van andere groepen in de zeevaart, in dit geval niet-EU kapiteins.

De kapitein op de Nederlandse vloot valt als regel niet onder een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) en diens salaris wordt op individuele basis vastgesteld. Uitgangspunt bij deze vaststelling is dat het loon in ieder geval hoger dient te zijn dan het loon van zijn (haar) vervanger, de eerste stuurman. Ten aanzien van de buitenlandse kapitein kan worden opgemerkt dat het streven is dat het vast te stellen loon in elk geval boven het in de bestaande 'Regeling Tewerkstelling Officieren' (RTO) overeengekomen loonniveau van de eerste stuurman ligt. Het betreft hier dus de privaatrechtelijke toelatingsprocedure voor niet-EU officieren op de Nederlandse vloot. Een dergelijke regeling is en blijft echter een afspraak tussen sociale partners welke de overheid hooguit kan faciliteren, maar waar zij niet in kan treden. Echter, er mag van worden uitgegaan dat de reder bij vaststelling van het loonniveau van de kapitein rekening houdt met het bij cao

afgesproken loonniveau voor buitenlandse officieren beneden de rang van kapitein. De RTK regeling kent evenwel géén afspraken met betrekking tot het beloningsniveau voor (buitenlandse) kapiteins. Gelet op het bovenstaande kan door de overheid niet aan het verzoek van Nautilus NL worden voldaan.

c. De overweging van de onderzoekers om een derde 'onafhankelijke' partij eveneens zitting te laten nemen in de RTK-commissie.

Ten aanzien van deze overweging kan gesteld worden dat de overheid hier in principe in mee kan gaan. Echter de keus voor wel of niet opnemen van een onafhankelijke derde partij in de privaatrechtelijke commissie is een zaak van sociale partners gelet op het privaatrechtelijke karakter van de regeling. Het zitting nemen van een vertegenwoordiger van de (Rijks)overheid is echter niet aan de orde. De reden hiervoor is dat daarmee feitelijk de overheid als scheidsrechter terug zou keren in de besluitvormingsprocedures ten aanzien van de toelating en aanstelling van buitenlandse individuele kapiteins, zoals dat ten tijde van de kapiteins dispensatieregeling eveneens het geval was. Daarbij moest de (toenmalige) Scheepvaartinspectie zich een inhoudelijk oordeel vormen over de door de scheepsbeheerder ondernomen wervingsacties t.b.v. Nederlandse kapiteins en daarbij voorkomende kwesties. De reden waarom in de huidige wettelijke verantwoordelijkheidsverdeling niet meer voor is gekozen is dat de directe bemoeienis met het operationele beleid van een rederij door de overheid ongewenst is.

3. Beleidsvisie en beleidsvoornemen ministerie van Verkeer en Waterstaat

- *Ten aanzien van effectiviteit van de wet en de RTK*
Uit de evaluatie kan worden opgemaakt dat voor wat betreft de twee hoofd doelstellingen, te weten de effectiviteit en de efficiency van de wetswijziging, beide doelen zijn verwezenlijkt.

Het evaluatie onderzoek heeft aangetoond dat met de versoepeling van de nationaliteitseis voor kapiteins er sprake is geweest van een positieve invloed op de omvang van de Nederlandse vloot. De tekorten aan (Nederlandse) kapiteins hebben er niet verder toe geleid dat rederijen hebben besloten tot uitvlaggen dan wel tot het niet verder invlaggen van schepen onder Nederlandse vlag. Het gaat daarbij om een aantal van circa 88 schepen en om een aandeel van ca. 10% van de totale Nederlandse vloot sinds 2003. Er kan gesteld worden dat de wetswijziging in dat opzicht succesvol is geweest.

Voor wat betreft het tweede doel, tegengaan van verdringing van Nederlandse kapiteins, waarvoor in de wet de publiekrechtelijke verplichting is opgenomen tot de instelling van een privaatrechtelijke RTK-regeling, kan geconcludeerd worden dat de wetswijziging doeltreffend is geweest. De onderzoekers stellen vast dat er géén verdringing heeft plaats gevonden.

- *Ten aanzien van de efficiency van de wet en RTK*

Ten aanzien van de tweede doelstelling van de wet de doelmatigheid/efficiency is geconcludeerd door de onderzoekers dat de inrichting en uitvoering van de privaatrechtelijke RTK-regeling op enkele punten verder kan worden verbeterd. Het gaat daarbij om verschillende aspecten; de procedures; de lengte van de afgegeven vergunningen en de (on)toegankelijkheid van de regeling voor kleinere scheepsbeheerders.

Deze conclusie wordt niet gedeeld door Nautilus NL. De werknemersvertegenwoordiging is van oordeel dat de RTK regeling op dit moment al voldoende efficiënt en doelmatig in de praktijk is. Zij zien dan ook geen aanleiding de RTK regeling aan te passen. Ook de KVNR heeft tijdens de Stuurgroepvergadering van 13 maart jl. aangegeven geen behoefte te hebben aan wijzigingen en/of aanpassingen van de RTK regeling.

Samenvatting en conclusie beleidsvisie

De Wet "Versoepeling nationaliteitseis kapiteins op schepen varende onder Nederlandse vlag" is doeltreffend. De beoogde beleidsdoelstellingen die vooraf zijn bepaald zijn ook daadwerkelijk gerealiseerd. De omvang van de Nederlandse vlagvloot is niet (verder) negatief beïnvloed door een gebrek aan (gekwalficeerde) kapiteins en ongewenste verdringing van Nederlandse kapiteins door buitenlandse kapiteins heeft zich niet voorgedaan. Met betrekking tot de opties om de doelmatigheid van de privaatrechtelijke 'Regeling Tewerkstelling buitenlandse Kapiteins' te verbeteren en de samenstelling van de huidige paritaire commissie die de vergunningaanvragen moet beoordelen, aan te passen: Sociale partners zelf overgaan tot het daadwerkelijk wijzigen van de RTK regeling. In de vergadering van de Stuurgroep Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs van 13 maart 2007 hebben sociale partners uitgesproken geen wijziging in de RTK-regeling te willen aanbrengen. In de wet is wel een ministeriële bevoegdheid vastgelegd om de vrijstellingsregeling, na een zekere periode en nadat overleg met sociale partners heeft plaats gevonden aan te kunnen passen of zelfs in zijn geheel op te schorten. Gelet op voornoemd standpunt van sociale partners is daartoe nu geen reden.

Annex 1 bij bijlage I

Werkgelegenheid Maritieme sectoren

1. Inleiding

In het Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs d.d. 10 oktober 2001, is overeengekomen om de resultaten van de neergelegde afspraken jaarlijks te monitoren. Het betreft de sectoren koopvaardij, natte waterbouw en zeevisserij.

In het zijn de volgende te meten variabelen genoemd voor de monitoring van de werkgelegenheidsontwikkeling:

- * het aantal Nederlandse officieren.
- * het aantal EU-officieren.
- * het aantal officieren uit EER+ toekomstig toetredende landen.
- * het aantal buitenlandse officieren.
- * het aantal Nederlandse stagiaires.
- * het aantal EU-stagiaires.
- * het aantal buitenlandse stagiaires.
- * het aantal Nederlandse gezellen.
- * het aantal EU-gezellen.
- * het aantal buitenlandse gezellen.
- * Daarnaast wordt jaarlijks opgegeven hoeveel Nederlandse ex-officieren aansluitend op hun varende carrière een betrekking hebben aanvaard in de walorganisatie van het zeescheepvaartbedrijf waar zij een varende functie vervulden.

De Stichting Nederland Maritiem Land (NML) heeft i.s.m. de maritieme brancheorganisaties besloten tot een gemeenschappelijke uniforme aanpak van toekomstige arbeidsmarktstudies.

Eén en ander heeft geresulteerd in de opzet van een Maritieme Arbeidsmarktmonitor in 2003 door Ecorys, waarin de informatievoorziening over de werkgelegenheid in het maritieme cluster, bestaande uit 11 verschillende maritieme sectoren, is gestandaardiseerd. Hierdoor worden de resultaten van de individuele sectoren vergelijkbaar. De eerste rapportage had het karakter van een nulmeting. Ecorys heeft in 2006 opnieuw de arbeidsmarktmonitor uitgevoerd en heeft daarbij (opnieuw) ondersteuning gekregen van de verschillende branche-organisaties.

Voor de rapportage over de resultaten van het Convenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs over 2005 is gebruik gemaakt van de resultaten van de Maritieme Arbeidsmarktmonitor 2006. De onderhavige rapportage bevat een update van de belangrijkste variabelen voor het jaar 2005. De rapportage gaat in op de resultaten van de zeevaartsector inclusief waterbouwsector.

Ook de derde zeevaartsector, de zeevisserij, is in deze rapportage meegenomen.

In het navolgende worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd.

2. Zeevaart

2.1 Inleiding

De zeevaartsector bestaat uit alle in Nederland gevestigde ondernemingen waarvan de bedrijfsvoering bestaat uit het voor derden verrichten van vervoer met zeeschepen, inclusief zware lading- en zeesleepvaart, bevoorradings- en passagiersvaart ter zee en het verhuren of het voor derden beheren van zeeschepen inclusief bemanning. Het totale werkgelegenheidscijfer heeft betrekking op schepen die vanuit Nederland worden beheerd en die ofwel onder Nederlandse of onder buitenlandse vlag varen.⁴

2.2 Werkgelegenheid

Uit tabel 2.1 blijkt dat de totale werkgelegenheid in de zeevaartsector opnieuw is gestegen tot boven de tweeëntwintigduizend. De stijging is opnieuw met name toe te schrijven aan een stijging van het aantal zeevarenden en in mindere mate van het walpersoneel.

Tabel 2.1 Werkgelegenheid in de zeevaart per 1 januari 2006

	Aantal werkzame personen	Zeevarenden (incl. stagiairs)	Walpersoneel
2002	19.850	18.230	1.620
2004	21.419	20.008	1.483
2005	22.068	20.489	1.579

Bron: *Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2003 en 2006*.

Een deel van de stijging in recente jaren kan worden verklaard door een uitbreiding van het aantal cruiseschepen onder Nederlandse vlag waarop, naast (Nederlandse) officieren, vooral veel buitenlandse gezellen werkzaam zijn. De groei van de werkgelegenheid inclusief de uitbreiding van het aantal cruiseschepen bedraagt in de periode 2002-2005 11 procent, terwijl de groei exclusief de uitbreiding van het aantal cruiseschepen in dezelfde periode 5 procent bedraagt⁵.

2.3 Aandeel buitenlandse zeevarenden in de zeevaart

Uit tabel 2.2 blijkt dat het aandeel buitenlanders in de zeevaart nagenoeg gelijk is aan het aandeel in 2002. Het aandeel buitenlanders afkomstig uit de EU is weliswaar toegenomen, maar dit heeft vooral te maken met de uitbreiding van de EU in 2004.

⁴ De vlootdefinitie van deze studie wijkt af van die in de Beleidsmonitor Zeescheepvaart wordt gehanteerd. Zeevaart komt overeen met de Handelsvloot, en een deel van de Zeesleepvaart en Bergings en Bevoorradingsvaartuigen. Deze definitie is ook voor het eerdere NML onderzoek gehanteerd. De peildatum is 1-1-2006

⁵ Dit blijkt uit een nadere analyse van de enquêtegegevens van de Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2003 en de Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006.

Tabel 2.2 Aandeel buitenlandse zeevarenden in de zeevaart, 2002 en 2006

	2002	2006
Aandeel buitenlanders, waarvan:	73	72
afkomstig uit de EU	3	7
afkomstig van buiten de EU	70	65

Noot: Het betreft hier alleen de zeevarenden.

De (directe) werkgelegenheid onder zeevarenden met een Nederlandse nationaliteit is tussen 2002 en 2006 afgenomen (zie ook tabel 2.3).

2.4 Opbouw werkgelegenheid zeevaart.

In tabel 2.3 is de verdeling van de werkgelegenheid onder zeevarenden naar functie en nationaliteit in de zeevaartsector beschreven.

Uit deze tabel blijkt dat er sprake is van (opnieuw) een lichte daling van het aantal kapiteins in 2005. Het gaat daarbij zowel om een afname van het aantal Nederlandse kapiteins als om een afname van het aantal buitenlandse kapiteins. Voor overige bevindingen met betrekking tot de instroom en uitstroom van Nederlandse en buitenlandse kapiteins wordt doorverwezen naar deel II van deze rapportage.

Het totaal aantal officieren is licht gedaald van in totaal 4.550 in 2004, tot 4.379 in 2006. De afname in 2006 is in zijn geheel toe te schrijven aan de afname van het aantal Nederlandse officieren. Onder de buitenlandse officieren valt op dat er in de verhouding tussen EU-officieren en officieren van buiten de EU, sinds de toetreding van een tiental extra EU staten in 2004, geen grote veranderingen meer zijn opgetreden.

Uit tabel 2.2 blijkt eveneens dat het aantal gezellen opnieuw is toegenomen. Opvallend daarbij is dat ook het aantal Nederlandse gezellen voor het eerst sinds jaren weer is toegenomen. De stijging van het aantal gezellen in zijn totaliteit is het gevolg van de uitbreiding van het aantal cruiseschepen. Dit verklaart ook de sterke stijging van het aantal buitenlandse gezellen. Op cruiseschepen zijn namelijk vooral buitenlandse gezellen werkzaam.

Volgens de officiële gegevens van de KVNR bedroeg het aantal Nederlandse stagairs per 1 januari 2006, 248. Dit betekent dat het aantal Nederlandse stagairs ten opzichte van 2005 licht is gestegen. De sterke stijging van het aantal buitenlandse stagiaires kan verklaard worden door de opeenvolgende lichteningen afgestudeerden van het door Nederlandse reders mede gefinancierde instituut op Palompon in de Filippijnen.

Tabel 2.3 Verdeling van de werkgelegenheid onder zeevarenden naar functie en nationaliteit in 2002, 2004 en 2006. Het betreft alle in Nederland beheerde schepen dus inclusief schepen varend onder buitenlandse vlag.

	2002	2004	2006
Nederlandse kapiteins	1.070	1.027	934
EU-kapiteins ^{a)}	51	50	109
Overige buitenlandse kapiteins	146	123	120
Nederlandse Officieren	2.786	2.553	2.382
EU-officieren ^{a)}	176	805	829
Overige buitenlandse officieren	1.601	1.142	1.168
Nederlandse Gezellen	1.002	566	862
EU-gezellen ^{a)}	291	334	370
Overige buitenlandse gezellen	10.641	12.933	12.895
Nederlands niet maritiem personeel aan boord	Nb	111	128
EU overig niet maritiem personeel aan boord	Nb	17	75
Overig niet maritiem personeel aan boord	Nb	16	66
Nederlandse Stagiaires	321	217	248
EU-stagiairs ^{a)}	1	21	11
Overige buitenlandse stagiaires	144	93	293
Totaal	18.230	20.008	20.489^{b)}

a) De ontwikkelingen in aantallen EU bemanningsleden is voor een deel een gevolg van de uitbreiding van de EU in 2004.

b) In deze tabel is het walpersoneel buiten beschouwing gelaten. Hierdoor ligt het werkgelegenheidscijfer voor de sector ongeveer 1.500 lager dan in tabel 2.1.

2.4 Arbeidsmobiliteit in de Zeevaart

Het personeelsverloop in de zeevaart is vergelijkbaar met dat in 2002 te weten 3% van bovenstaande totale werkgelegenheid (20.489 in 2006). Dit komt neer op ca. 600 personen, waarvan het overgrote deel in het maritieme cluster werkzaam blijft. De economische opleving heeft in 2005 blijkbaar nog niet geleid tot een toename van de arbeidsmobiliteit in de sector. Er is echter relatief veel verloop onder jonge officieren⁶. Van de uitstromers vinden steeds meer zeevarenden een baan in een andere sector, het zijn echter wel altijd maritieme sectoren waar zij terecht komen (zie tabel 3.16). De verbondenheid met de maritieme cluster is dus sterk. Dit kan te maken hebben met de sectorspecifieke competenties van het personeel.

⁶ A.W. Veenstra, *De loopbaan van zeevarenden*, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2004.

Tabel 2.4 Uitstroombestemming van personeelsverloop in de zeevaart, 1997, 2002 en 2006 (percentages)

	Binnen de sector	Buiten de sector	Waarvan maritiem	Werkloos	Arbeidsongeslacht	VUT/pensioen	Anders ^{a)}
2002	51	10	10	-	-	14	24
2006	42	33	33	-	-	17	8

a) De percentages in de categorie 'Anders' betreffen ook (een deel) onbekend.

3. De natte Waterbouw

3.1. Inleiding

De waterbouwsector is de verzameling van bedrijven die actief zijn in het baggeren of in aanverwante activiteiten in de waterbouw. De sector is onder te verdelen naar aannemers en dienstverleners. De aannemers houden zich hoofdzakelijk bezig met activiteiten als baggeren en kust- en oeverwerken. Het dienstverlenende deel van de sector bestaat uit beunschepen (voornamelijk zandvervoer) en sleep- en duwbotten (voornamelijk het uitvoeren van peilingen en survey-opdrachten, het vervoer van werknemers naar baggerschepen en sleep- en duwtaken voor baggerprojecten).

3.2 Werkgelegenheid in de waterbouw

De werkgelegenheidscijfers voor de waterbouw hebben alleen betrekking op het personeel dat werkzaam is in een waterbouwtechnische functie. Voorts gaat het om personeel dat zowel in Nederland werkt als in het buitenland, maar op voorwaarde dat zij werken op projecten die vanuit Nederland aangestuurd worden. De medewerkers die in zelfstandige buitenlandse vestigingen werkzaam zijn, zijn niet meegeteld.

Het aantal vanuit Nederland beheerde schepen in zeegaande waterbouw is niet precies bekend, maar de inschatting is dat het gaat om circa 90 tot 110 zeevarende schepen in 2005.

In Nederland zijn er 275 ondernemingen in de waterbouw actief (zie tabel 3.1). Deze ondernemingen bieden werk aan ongeveer 5.000 personen. De werkgelegenheid in de waterbouw is de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven. Het aantal ondernemingen is in de laatste jaren wel teruggelopen. Dit heeft vooral te maken met een aantal grote fusies in de afgelopen jaren. Hierdoor is ook het gemiddeld aantal werkzame personen per bedrijf toegenomen van 17 in 2000 tot 19 in 2005.

Tabel 3.1 Aantal bedrijven en werkgelegenheid in de waterbouw in 2000, 2002 en 2005

	Aantal bedrijven	Aantal werkzame personen	Werkzame personen in procenten van totale cluster	Gemiddeld aantal werkzame personen per bedrijf
2000	296	5.000	3,6	17
2002	290	5.170	3,7	18
2005	275	5.100	3,7	19

Bron: Policy Research, 1999, 2003, 2006.

3.3 Aandeel buitenlandse zeevarenden in de waterbouw

Net zoals in de zeevaart is ook in de waterbouw het aandeel buitenlandse werknemers toegenomen. Het merendeel van de buitenlandse arbeidskrachten is afkomstig van buiten de EU.

Tabel 3.2 Aandeel buitenlanders in de waterbouw, 2000, 2002 en 2006 (percentages)

	2001	2002	2006
Aandeel buitenlanders, waarvan:	8	6	16
afkomstig uit de EU	a)	a)	2
afkomstig van buiten de EU	a)	a)	14

a) Onbekend.

3.4 Opbouw werkgelegenheid zeevarenden in de waterbouw

In totaal werken zo'n 2.700 zeevarenden op de schepen onder Nederlandse vlag in de waterbouw (zie tabel 3.3). Gelet op de verdeling van de werkgelegenheid onder zeevarenden op de schepen onder Nederlandse vlag in de waterbouw naar functie en nationaliteit, dan is het opvallend dat nagenoeg alle kapiteins afkomstig zijn uit Nederland. Ook de officieren zijn vaak afkomstig uit Nederland. Het grote verschil in aantal Nederlandse officieren in 2005 in vergelijking tot 2004 valt voor een deel te verklaren door het feit dat in de cijfers over 2004 een grote onderneming in de waterbouw niet in de tellingen was opgenomen en er een foutieve inschatting is gemaakt. Dit is voor de cijfers over 2005-2006 gecorrigeerd. Bij de gezellen heeft ongeveer 40 procent een niet-Nederlandse nationaliteit.

Tabel 3.3 Verdeling van de werkgelegenheid onder zeevarenden op de schepen onder Nederlandse vlag in de waterbouw, naar functie en nationaliteit in 2004 en 2006

	2004 ^{a)}	2006
Nederlandse kapiteins	228	159
EU-kapiteins	3	7
Overige buitenlandse kapiteins	8	-
Nederlandse Officieren	1.322	766
EU-officieren	39	94
Overige buitenlandse officieren	51	56
Nederlandse Gezellen	815	655
EU-gezellen	50	25
Overige buitenlandse gezellen	604	403
Nederlands niet maritiem personeel aan boord	170	261
EU overig niet maritiem personeel aan boord	53	26
Overig niet maritiem personeel aan boord	42	248
Totaal	3.450	2.707

a) De cijfers uit 2004 betreffen een ruwe schatting als gevolg van het ontbreken van één grote onderneming in de respons. Deze onderneming zit in de meting van 2006 wel in de responsgroep, wat de betrouwbaarheid van de gegevens uit 2006 ten goede komt.

3.5 Arbeidsmobiliteit in de waterbouw

De waterbouw kent in 2005 evenals in 2002 een relatief laag personeelsverloop (7%). Het aandeel vertrokken werknemers dat binnen de waterbouw werk vindt, is vrij hoog; van elke tien werknemers die hun bedrijf verlaten, blijven er drie binnen de waterbouw werkzaam. Daarnaast is de uitstroom naar VUT/pensioen fors, ruim één op de vijf uitstromers gaat met VUT/pensioen. Dit is vergelijkbaar met de uitstroom naar VUT/pensioen in de industrie.

Tabel 3.4 Uitstroombestemming van personeelsverloop in de waterbouw, 2000, 2002 en 2006 (percentages)

	Binnen de sector	Buiten de sector	Waarvan maritiem	Werkloos	Arbeids-ongeschikt	VUT/pensioen	Anders ^{a)}
2000	30	44	10	1	2	15	8
2002	-	82	59	-	-	-	18
2006	34	23	14	-	1	22	20

a) De percentages in de categorie 'Anders' betreffen ook (een deel) onbekend.

4. De Zeevisvaart

4.1 Inleiding

De (zee)visserij richt zich op de productie, in het bijzonder de vangst van vis en het oogsten van schelpdieren. De sector bestaat voornamelijk uit kottervissers en een klein

aantal trawlerrederijen. Met uitzondering van de trawlerrederijen zijn er in de visserijsector met name maatschappen, dat wil zeggen dat de meeste werkzame personen in de kottervisserij een positie als zelfstandige zonder personeel (zzp er) innemen.

De visserijsector heeft het tij tegen, dit ondanks de toename van de visconsumptie en stijging van de verkoopprijzen⁷. De sector wordt geconfronteerd met een aantal ontwikkelingen die de bedrijvigheid negatief beïnvloeden. Ten eerste zijn er ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, zoals vangstbeperkingen, beperken van de effecten op zgn. niet-doel-soorten, voedselveiligheid, etc. Een belangrijk thema in het overheidsbeleid van de laatste jaren voor de visserij is de eis dat de sector duurzaam moet zijn.

Ten tweede wordt de visserij geconfronteerd met de hoge brandstofprijzen, die gezien de beperkte marges in de sector relatief zwaar drukken op de winst. Ten slotte wordt bij ruimtegebrek op het land steeds meer naar de zee gekeken (windmolenparken, Maasvlakte 2, mariene natuureservaten). Hierdoor verliest de visserij een deel van zijn visgronden⁸.

Als gevolg van al deze ontwikkelingen is de afgelopen jaren het aantal bedrijven afgenomen, van bijna 800 in 2001 naar 730 in 2005 (zie tabel 4.1). Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door de kottervisserij (afname van 20%). Ook het aantal werkzame personen is afgenomen en wel met 8 procent in vergelijking met 2001. Naast een afname van het aantal bedrijven en werknemers, lijkt er ook sprake te zijn van schaalvergroting.

4.2 Werkgelegenheid in de (zee)visvaart

De deelsectoren binnen de visserij waar de vooruitzichten minder slecht zijn, zijn de trawlervisserij (grotere schepen die in verre, buiten-Europese wateren vissen) en de mosselvisserij. Ook in deze sectoren is de werkgelegenheid afgenomen, zij het minder sterk (respectievelijk 4 en 5%).

Tabel 4.1 Aantal bedrijven en werkgelegenheid in de visserij in 2001, 2002 en 2005

	Aantal bedrijven	Aantal werkzame personen	Werkzame personen in procenten van totale cluster	Gemiddeld aantal werkzame personen per bedrijf
2001	795	5.670	4,1	a)
2002	795	5.650	4,1	a)
2005	730	5.190	3,8	a)

a) Het gemiddeld aantal werknemers bij de vier trawlerbedrijven bedraagt 150, voor de 'zelfstandigen zonder personeel (zzp' er)' is een gemiddeld aantal werknemers per bedrijf niet aan de orde.

Bron: Policy Research, 1999, 2003, 2006.

⁷ Toekomstverkenning productschap Vis, november 2005.

⁸ Jaarverslag Productschap Vis 2005.

4.3 Aandeel buitenlanders in de zeevisvaart

In de trawlervisserij is 29 % van de arbeidskrachten van buitenlandse komaf. Hiervan is het merendeel (18 van de 29%) afkomstig uit de EU. Alle ondervraagde ondernemingen geven aan dat op de schepen onder Nederlandse vlag (nagenoeg) alleen maar Nederlandse kapiteins en officieren varen. Onder de gezellen op schepen onder Nederlandse vlag bevinden zich wel een aantal buitenlanders, maar ook dit aantal is beperkt.

4.4 Opbouw van de werkgelegenheid in de zeevisvaart

Voor wat betreft de zeevisserij is (nog) geen gedetailleerde functieverdeling van het personeel beschikbaar.

4.5 Arbeidsmobiliteit in de zeevisvaart

Tabel 4.2 Uitstroombestemming van personeelsverloop in de(kotter)visserij, 2001, 2002 en 2006 (percentages)

	Binnen de sector	Buiten de sector	Waarvan maritiem	Werkloos	Arbeids-ongeschikt	VUT/pensioen	Anders ^{a)}
2001	20	42	21	-	29		9
2002	42	45	25	-	2	4	8
2006	16	34	26	-	3	5	42

a) De percentages in de categorie 'Anders' betreffen ook (een deel) onbekend.

Het uitstroombestemming voor de trawlerbedrijven bedraagt 7 procent en is daarmee in lijn met de kotters.

ANNEX 2 bij bijlage I

Het nautisch onderwijs 2006-2007

1. Inleiding

Het nautisch onderwijs in Nederland heeft twee niveaus het MBO- en het HBO.

Het MBO kan worden gevolgd op 6 locaties in Nederland en afhankelijk van studierichting en/of het type opleiding bedraagt de studieduur 2 tot 4 jaar. De MBO scholen bieden in ieder geval de volgende drie hoofdrichtingen aan:

- Middelbaar Maritiem Officier (MMO)
- Stuurman/Werktuigkundige Kleine Schepen (SWK)
- Schipper/Machinist Beperkt Werkgebied (SMB)

De HBO-opleiding wordt op vier verschillende locaties gegeven in Nederland en duurt in totaal 4 tot 5 jaar.

In het Convenant is aangekondigd dat met betrekking tot het zeevaartonderwijs de volgende variabelen zullen worden gemonitord:

- het totaal aantal jongeren dat zeevaartonderwijs volgt (bezetting zeevaartscholen)
- aantal jongeren dat in het reguliere onderwijs is ingestroomd
- aantal afgestudeerde jongeren naar afstudeerrichting
- aantal stagiaires op zeeschepen

2. Huidige bezetting zeevaartscholen

Tabel 1

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Aantal studenten MBO	1405	1279	1289	1356	1313
Aantal studenten HBO	680	658	713	704	705
Totaal	2086	1937	2002	2060	2018

Het totaal aantal studenten in het zeevaart onderwijs heeft zich min of meer gestabiliseerd op het (gestegen) niveau sinds 2004 van om en nabij de 2000 studenten. Na een aanvankelijke groei van het aantal studenten op het HBO in 2004, is deze sinds de afgelopen 3 schooljaren tot stilstand gekomen oftewel het leerlingenaantal heeft zich gestabiliseerd. Het MBO vertoont een gestage groei sinds 2004. Dit heeft er (nog) niet in geresulteerd dat de bezetting weer bijna op het (oorspronkelijke) niveau van het schooljaar 2002-2003 is komen te liggen.

3. Nieuwe instroom

Tabel 2

	2002	2003	2004	2005	2006
Instroom MBO	416	448	414	481	395
Instroom HBO	183	200	235	197	226
Totaal	599	648	649	678	621

Het aantal HBO inschrijvingen is met ca. 14% toegenomen en het aantal MBO inschrijvingen is met ca. 18% afgenomen, ten opzichte van het voorgaande schooljaar 2005-2006. Een afdoende verklaring kan hier (nog) niet worden gegeven.

4. Afgestudeerden

Tabel 3

	2002	2003	2004	2005	2006
Diploma MBO	308	350	281	276	341
Diploma HBO	155	146	114	95	130
Totaal	463	512	422	371	471

In tabel 3 is een overzicht opgenomen van de afgelopen vijf schooljaren van het aantal behaalde (eind) diploma's.

In het MBO is binnen de golfbeweging van de afgelopen jaren, momenteel sprake van een opwaartse trend.

In het HBO is voor het eerst sinds jaren, in 2006 sprake van een substantiële stijging van het aantal afgestudeerden zelfs tot iets boven het niveau van 2002.

5. Aantal Nederlandse stagiaires

Zoals te lezen valt in tabel 2.3 van Annex 2 bij Bijlage I bedroeg het aantal Nederlandse stagiaires op in Nederland beheerde schepen (dus inclusief schepen onder buitenlandse vlag) in totaal 248, een toename ten opzichte van 2004. Wel blijft dit cijfer nog aanzienlijk achter bij het cijfer voor 2002, te weten in totaal 321.

5. Conclusies

De conclusie over het afgelopen schooljaar en de trends van de afgelopen vijf (school)jaren is dat de instroom en de bezetting op de Nederlandse zeevaartscholen min of meer stabiel is gebleven. Inspanningen zullen evenwel nodig blijven om het

zeevaartonderwijs aantrekkelijk en op een kwalitatief hoog niveau te houden.
Vervanging van buitenlandse zeevarenden door Nederlandse zeevarenden is evenwel voorlopig niet aan de orde.

Annex bij bijlage II

Evaluatie rapport Ecorys “Versoepeling nationaliteitseis kapiteins “