



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Met de vlam in de pijp door Europa: de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs : constructies en percepties

Hoeven, A.M.H. van der

Citation

Hoeven, A. M. H. van der. (2023, December 12). *Met de vlam in de pijp door Europa: de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs : constructies en percepties*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3672199>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3672199>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

5.1 INLEIDING

“Inspectie SZW stuit op uitbuiting truckers, vakbond FNV wijst naar Ikea.”
*Nieuwsblad Transport*¹

“Europees parlement wil einde aan uitbuiting vrachtwagenchauffeurs.”
*Transport & Logistiek*²

5.1.1 Negatieve *framing* over het hoofd van de chauffeur

Deze citaten geven weer hoe in het maatschappelijk debat wordt gedacht en gesproken over het werk van internationale vrachtwagenchauffeurs. Bij zowel onderzoeksjournalisten, vertegenwoordigers van transportbedrijven, het Europese parlement, inspectiediensten als de vakbond leeft het idee dat deze chauffeurs op grote schaal en stelselmatig worden uitgebuit en onderbetaald. In ieder geval wordt deze kwestie op die manier door allerlei (media)bronnen aan het publiek voorgeschoteld.

Hoofdzakelijk op basis van deze informatie worden allerlei acties uitgevoerd om de chauffeurs tegen deze kwalijke praktijken te beschermen. Preventief door het ontwerpen van regelgeving om het gebruik van allerlei vage constructies die leiden tot uitbuiting en onderbetaling te bestrijden. Het volgende citaat illustreert dat van dat soort regelgeving nogal wat wordt verwacht:

“Om de rechten van vrachtwagenchauffeurs beter te beschermen, heeft de Europese Unie nieuwe regels opgesteld. Die regels hebben als hoofdpunt: gelijke loon voor gelijk werk. Als jij in Nederland rondrijdt, moet je de Nederlandse CAO krijgen of in België de Belgische CAO.”

PvDA Europarlementarier, Agnes Jongerius.³

1 <https://www.nt.nl/wegvervoer/2020/09/24/inspectie-stuit-op-uitbuiting-truckers-vakbond-wijst-naar-ikea/>

2 <https://transportlogistiek.nl/branche/wet-regelgeving/europees-parlement-wil-einde-aan-uitbuiting-vrachtwagenchauffeurs/>

3 Agnes Jongerius in De Nieuws BV woensdag 26 april 2023, <https://www.nporadio1.nl/nieuws/politiek/6532a25f-1b25-4fc8-a9ec-f10e559e52b7/uitbuiting-van-vrachtwagenchauffeurs-er-is-een-laat-maar-waaien-beleid>

Ook de repressieve kant wordt niet vergeten: het voeren van procedures om achterstallig loon te innen en het doen van controles van transportbedrijven, de chauffeurs en hun vrachtwagens door inspectiediensten. Wat bij deze aanpak uit het oog verloren wordt is de vraag of de chauffeurs wel op deze manier beschermd en bijgestaan willen worden. Hoewel dat niet alles zegt, er zijn immers ook normen hoog te houden, is meer inzicht in de percepties van de betrokkenen cruciale informatie, om, zoals in hoofdstuk 4 toegelicht, een doelgerichte aanpak op te baseren. Nog een argument dat is genoemd en ervoor pleit de chauffeurs aan het woord te laten en met hun visie rekening te houden, is het onder hen vergroten van het draagvlak voor (te ontwikkelen) beleid en regels.

5.1.2 Chauffeurswerk wel *precarious*

In de literatuur zijn genoeg aanwijzingen dat het chauffeurswerk als *precarious work* bestempeld kan worden. Dit begrip is abstract en wordt om die reden niet altijd eenduidig gedefinieerd. Los van deze definitiekwestie die hier buiten beschouwing wordt gelaten, worden in de literatuur wel steeds dezelfde componenten genoemd op basis waarvan het werken als chauffeur in de transportsector als *precarious work* gekwalificeerd wordt. De literatuur over *precarious work* die in het inleidende hoofdstuk 1 is besproken, gaat niet specifiek over vrachtwagenchauffeurs, maar over arbeidskrachten (vooral migranten) in het algemeen.⁴ De componenten die daarin genoemd worden om werk als *precarious* te bestempelen zijn dezelfde als die naar voren komen in de hierna te bespreken literatuur over chauffeurswerk.

De componenten van het chauffeurswerk die stelselmatig genoemd worden zijn een laag loon,⁵ geen of weinig sociale voorzieningen⁶ en lange werktijden.⁷ Andere kenmerken die worden genoemd zijn werken voor een uitzendbureau of een andere derde partij, werken op basis van tijdelijke contracten of korte contracten,⁸ werken op basis van (*sub*)contracting⁹ en schijnzelfstandigheid.¹⁰ Ook worden onveilige en onhygiënische arbeidsomstandigheden

4 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Campbell & Price 2016; Caro e.a. 2015; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Forde e.a. 2015; Holgate 2011; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018; Polkowska 2019; Strauss & McGrath 2017; Thörnquist 2015; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

5 Belzer 2000; Global Labour Institute in the UK (GLI) 2013; ITF 2013; Jaffee & Bensman 2016; Sargeant 2016; Bensman 2016; Bensman 2017; Thörnquist 2019.

6 GLI 2013; Spooner 2013; Bensman 2016; Bensman 2017; Thörnquist 2019.

7 GLI 2013; Spooner 2013; Belzer 2000; Bensman 2016.

8 GLI 2013; Jaffee & Bensman 2016; Sargeant 2016.

9 GLI 2013; Spooner 2013; Sargeant 2016.

10 GLI 2013; Spooner 2013; Thörnquist 2019.

genoemd als criteria die duiden op *precarious* werk.¹¹ Ook uit de onderzoeken besproken in hoofdstuk 4 blijkt dat het merendeel van deze componenten kenmerkend is voor het (internationale) chauffeurswerk. De conclusie dat het gaat om *precarious work* is op zijn plaats. Dat brengt echter niet mee dat chauffeurs altijd en per definitie als slachtoffers of gedupeerden gezien moeten worden. Dat typeert ze als passieve actoren zonder invloed.

5.1.3 Chauffeurs: alleen maar slachtoffers?

Dat aan de transportsector en de daarin werkzame chauffeurs wel het beeld van uitbuiting en onderbetaling kleeft, doet allerlei vragen rijzen. Hoe kijken chauffeurs zelf naar de transportsector? Herkennen zij zich in dat (slachtoffer)beeld?¹² Of kijken deze mannen en vrouwen die dagelijks zorgen dat alle EU-burgers te eten hebben en voorzien wordt in al hun overige materiële behoeften heel anders naar de transportsector en het vervoerswerk? Wat is de mening van deze chauffeurs over de arbeidssituatie in het algemeen in de transportsector? Zijn ze bekend met het gebruik van constructies in de transportsector en wat vinden ze daarvan? Hoe denken ze over de lonen in West- en Oost-Europa en hoe ervaren zij de verschillen tussen die lonen?

Kortom allemaal vragen die alleen beantwoord kunnen worden door de chauffeurs zelf en die relevant zijn om te toetsen in hoeverre de *framing* van de arbeidssituatie van internationale chauffeurs klopt met hoe de chauffeurs daar in hun dagelijkse werk tegenaan kijken. Kennis over die aspecten is, zoals gezegd, nodig als fundament voor het creëren van beleid dat en regelgeving die aansluit bij de dagelijkse vervoerspraktijk, voorziet in de behoeften van de chauffeurs en draagvlak heeft.

5.1.4 Misstanden: altijd en overal en welke constructies?

Dat er misstanden bestaan op arbeidsrechtelijk gebied in de transportsector wordt niet in twijfel getrokken, maar of dat, zoals door sommigen wordt aangenomen, altijd en voor alle chauffeurs opgaat, is nog maar de vraag. Een van die misstanden is het gebruikmaken door transportbedrijven van constructies om zoveel mogelijk op de (loon) kosten van chauffeurs te besparen. In hoofdstuk 3 is op basis van literatuur en jurisprudentie een typologie geconstrueerd van zeven constructies die steeds terugkomen (tabel 1). Een deel van deze constructies komt, zoals blijkt uit de in hoofdstuk 4 onderzochte litera-

11 Belzer 2000; GLI 2013; Spooner 2013. Zie voor specifieke sociologische literatuur waarin diezelfde componenten worden beschreven: Anderson 2010; Berntsen 2016; Campbell & Price 2016; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018.

12 Zie ook Cassonnet & Ilie 2022, p. 18-19.

tuur, ook voor in de transportsector. Het gaat dan om de constructies (*sub*)*contracting*, het oprichten van (postbus)vennootschappen in lagelonen-EU-landen, schijnzelfstandigheid en uitzendwerk via (Nederlandse) uitzendbureaus. Een vraag die onvoldoende beantwoord is, is wat de chauffeurs zelf te vertellen hebben over het gebruik van dit soort constructies in hun sector. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan die kant van het verhaal. Begonnen wordt met een analyse van de percepties van de chauffeurs over de algemene situatie. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag.

5.1.5 Onderzoeksvraag

Welke constructies zien de chauffeurs in de praktijk om zich heen? En wat zijn de percepties van de chauffeurs over het gebruik van (arbeidsrechtelijke) constructies in het wegvervoer in het algemeen en de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs?

Deze vraag wordt beantwoord door kwalitatieve analyse van de informatie die de chauffeurs over deze aspecten gaven tijdens de met hen gehouden diepte-interviews. Zie daarover uitgebreid hoofdstuk 2 waar de in dit onderzoek toegepaste methode wordt beschreven.

5.2 RESULTATEN

Veel chauffeurs vertellen iets over het gebruik in de EU van (arbeidsrechtelijke) constructies in het wegvervoer en/of de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs in het algemeen. Deze percepties worden (mede) ingegeven door eigen ervaringen uit het verleden en ervaringen van collega-chauffeurs. Over het algemeen zijn de chauffeurs van mening dat in de transportsector – soms schimmige – constructies worden gebruikt om maar zoveel mogelijk op kosten de kunnen besparen. Zo zegt Hanna dat zij weet dat er (Europese) regels zijn die bepalen hoeveel een chauffeur in Frankrijk of Duitsland moet worden betaald, maar zij is er zeker van dat “they know all these tricks how to circumvent the law.” Dominik zegt dat ieder bedrijf geld wil verbergen en geeft daarvan een voorbeeld dat gaat over het bedrijf waar hij werkt. Dominik:

“This manipulation...every company wants to hide his money. This is obvious. Everybody does it. For example if my company has a site in Holland and they bill something towards the Hungarian company, they pay for it and then they can play with the tax. Whichever country we go to, this happens. This is all about making money disappear.”

5.2.1 Type constructies

De chauffeurs zijn dus van mening dat in de transportsector volop gebruik wordt gemaakt van schimmige constructies om maar zoveel mogelijk op kosten te kunnen besparen. Daarnaast noemen zij drie specifieke constructies waarmee dit gebeurt.

De eerste constructie die chauffeurs noemen en die volgens hen veel voorkomt in het Europese wegtransport is wanneer een West-Europees bedrijf chauffeurs tewerkstelt bij een vestiging van het bedrijf in Oost-Europa om zo op de loonkosten te kunnen besparen. In sommige gevallen gaat dat om fictieve bedrijven ook wel postbusvennootschappen genoemd. Zo zegt David dat je in dienst wordt genomen door de Roemeense vestiging terwijl je eigenlijk werkt voor een West-Europees bedrijf. David noemt als voorbeeld het Franse bedrijf Norbert dat een vestiging heeft in Arad, Roemenië. Volgens David word je in dienst genomen door de Roemeense vestiging van Norbert en betaald volgens de Roemeense wetgeving, maar in feite ben je in dienst bij het Franse moederbedrijf (Norbert).

Ook de registratie van de trekkers gebeurt via de goedkope vestiging waar een lager belastingtarief (dan in West-Europa) geldt voor deze registratie. Zo vertelt Bence dat zijn bedrijf Oostenrijks is (het hoofdkantoor van het bedrijf zit in Wenen), maar dat alle trekkers van het bedrijf Slowaakse kentekens hebben. Volgens Bence zie je in elk West-Europees land trekkers met Oost-Europese kentekens rijden. Deze constructie wordt door West-Europese transportbedrijven gebruikt omdat in Oost-Europa minder belasting voor (registratie van) de trekker betaald hoeft te worden dan in West-Europa. Ook Georgi is bekend met een soortgelijke constructie en vertelt dat toen hij in Griekenland bij Griekse bedrijven werkte, de vrachtwagens Bulgaarse nummerplaten hadden, in dit geval om de verzekering van de chauffeurs niet in Griekenland te hoeven betalen.

Ook Andrei kent de constructie die door David, Bence en Georgi beschreven wordt. Sterker nog, hij werkte zelf bij een Nederlands transportbedrijf op basis van een Pools contract en werd navenant betaald (10 zloty per uur), hoewel hij altijd in en vanuit Nederland werkte. Die arbeidsvoorwaarden golden niet alleen voor hem, maar ook voor vele andere bij hetzelfde bedrijf werkzame, voornamelijk Poolse maar ook Roemeense en Oekraïense collega's. Andrei benadrukt dat de arbeidsvoorwaarden van hem en zijn Oost-Europese collega's in negatieve zin verschilden van die van Nederlandse collega's: "(...) they had more flexible schedules and bigger salaries".

De tweede constructie die chauffeurs regelmatig zien is *contracting*. Zo vertelt Thijs dat hij tijdens ritten naar Spanje ziet dat een Spaanse opdrachtgever vervoer vanuit Nederland naar Spanje laat doen door een goedkope(re) Oost-Europeaan:

“Dus die man die is weer nog goedkoper dan de opdrachtgever¹³ wie het gekregen heeft. Dat komt dus met een Spaanse oplegger en een Bulgaarse trekker. Ja die jongen die kost 4 euro of 5 euro in het uur. Die zitten met z’n beiden op zo’n auto voor een tientje en dan werken ze dertig uur.”

Ook vertelt hij dat zijn bedrijf een vervoersopdracht van Rotterdam naar Ulm misliep omdat de opdrachtgever voor een goedkope(re) Poolse vervoerder koos:

“Mooie offerte neergelegd. (...) Vrijdag kwam het telefoontje; ging niet door. Nee, een meneer uit Polen die deed het 400 euro per vrachtauto goedkoper. Maar 400 euro per vrachtauto. Het is... wat voor prijs rijdt hij dan voor van Rotterdam naar Ulm? Dan zitten die mensen daar helemaal voor niks achter dat stuur. Dat kan niet anders. Je kunt van die auto niks meer afhalen, die trailer kan je niks meer afhalen. De belasting die ze betalen is hetzelfde als wij. Hun betalen ook die kilometerheffing in Duitsland. Dus het kan alleen maar bij die chauffeur liggen.”

Ook bij C, het bedrijf waar hij producten voor vervoert, maakt hij mee dat C voor goedkopere Oost-Europeanen kiest om het vervoer te doen.

Dat het uitbesteden van vervoersopdrachten aan goedkope(re) Oost-Europese vervoerders door (Nederlandse) transporteurs met regelmaat voorkomt, komt ook naar voren in het interview met een andere Nederlandse chauffeur, Daan. Een ander aspect van deze constructie dat zowel door Thijs als door Daan wordt belicht, is dat de onderaannemingsketen lang en/of ondoorzichtig is. Het bedrijf waar Daan werkt doet het meeste vervoer zelf, maar als het gaat om grote orders besteedt zijn bedrijf werk uit aan grote Nederlandse transportbedrijven. Maar, benadrukt Daan:

“Ja, mijn bedrijf, die, eh, hoe heet het, die besteedt dat uit aan Nederlandse bedrijven, maar ja, wat hun sturen, langs sturen om de lading op te halen, die dan eh, dat weten wij niet natuurlijk.”

Ook vertelt Igor dat er transportbedrijven zijn die alleen trailers hebben en andere (transport)bedrijven inhuren om ladingen te vervoeren:

“I think it [twee verschillende kentekenplaten op 1 vrachtwagen] just depends on the companies that, for example, have only trailers but does not have their own trucks. So instead of spending money on trucks, maintenance and drivers, they just hire other companies, like ours, that carry their trailers. In Rotterdam there are a lot of Polish or Romanian trucks [trekkers] with Dutch trailers.”

13 Thijs bedoelt hier de Spaanse vervoerder die een Bulgaar, die het vervoer goedkoper kan verrichten, als onderaannemer ‘inhuurt’. Dit is een voorbeeld van een onderaannemingsketen die soms heel lang kan zijn. De Spaanse vervoerder kan de opdracht ook weer van een ander vervoersbedrijf hebben gekregen. Of dat zo is, wordt in dit geval niet duidelijk.

Ook deze veel gebruikte onderaannemingsconstructie in de transportsector is bij Igor en andere respondenten bekend.

Een derde constructie die chauffeurs noemen is de turboliquidatie of plof bv.¹⁴ Zo zegt Antoni:

“There are some firms which deceive the drivers. Firms which hire 20 truck drivers, firm exists for 2 months, in the first month there is a delay with paying wages, and in the second month they don’t even pay the drivers. Then the firm disappears. There is such dark side of this business. It never happened to me, but such things happen. I think not a lot but 100% it happened. (...) Also that it is a dangerous work. Falling asleep at night, exhaustion, being forced by employers to work extra hours because it also happens. Now it is fewer and fewer but I’d like to also mention that.”

Hij merkt ook op dat dit volgens hem niet veel meer voorkomt.

Tot slot noemen de chauffeurs nog misstanden die niet zozeer als (schijn)-constructie gekwalificeerd kunnen worden, maar die er net zo goed toe leiden dat de betrokken arbeidskrachten (financieel) worden benadeeld. Ook in die gevallen worden arbeidsrechtelijke regels met voeten getreden. Een misstand die chauffeurs noemen, is wanneer Oost-Europese chauffeurs in dienst zijn bij een West-Europese bedrijf, maar minder betaald krijgen dan hun West-Europese collega’s.

Zo vertelt David dat toen hij solliciteerde bij een Frans transportbedrijf hem gezegd werd dat het bedrijf hem in dienst wilde nemen, maar hem wel minder zou betalen dan de lokale (Franse) chauffeurs. Precies hetzelfde ‘aanbod’ kreeg David van een Nederlands transportbedrijf. Ben geeft een vergelijkbaar voorbeeld. Hij zegt dat er in bijvoorbeeld Nederland en Zweden te weinig chauffeurs zijn en dat Polen en Hongaren een contract accepteren op basis waarvan ze minder betaald worden [dan West-Europese chauffeurs]. Ook vertelt Ben dat hij eerder voor een ander Luxemburgs bedrijf werkte, waar

14 Zie over misbruik van de vennootschap ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (H.G.J. Kamp) van 14 april 2011, *Kamerstukken II* 2010/11, 29407, 118, p. 13. In die brief gaat het om zogenaamde plof BV’s (vergelijkbaar met turboliquidaties). In beide gevallen houden ondernemingen op te bestaan met als doel betalingsverplichtingen te ontlopen. Werknemers die geen salaris hebben ontvangen, kunnen dit dan niet meer op hun werkgever verhalen. In Nederland is het relatief eenvoudig een onderneming te starten en op te heffen. De grondslag voor een turboliquidatie is artikel 2:19 lid q BW. Via deze door de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2015:3636) verklaarde legitieme route is geen sprake van een eventueel faillissement en dus geen sprake van vereffening. Door het nemen van het besluit tot turboliquidatie houdt de vennootschap direct op te bestaan als de vennootschap geen baten meer heeft. Zie Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 31 en <https://www.vandiepen.com/2015/02/de-turboliquidatie-wat-zijn-de-voordelen-nadelen-en-risicos/>

veel Hongaarse chauffeur werkten die bij Kralowetz¹⁵ in dienst waren geweest. Ben weet van de misstanden bij Kralowetz en zegt dat de chauffeurs daar slecht betaald werden en geen enkele sociale voorziening hadden. Het bedrijf is gesloten vanwege het misbruik van de chauffeurs. Volgens Ben was het zelfs zo erg dat wanneer de chauffeur door het bedrijf gebeld werd, hij later de telefoonrekening zelf moest betalen.

Transportbedrijven in West-Europa, waaronder Nederland, nemen het kennelijk dus niet zo nauw met betaling van bij hen in dienst zijnde Oost-Europese chauffeurs conform de in het betreffende land geldende arbeidsreggeving. Daarnaast, zo blijkt uit het verhaal van de Nederlandse chauffeur Lotte, wordt ook met hun arbeidstijden de hand gelicht. Zo vertelt deze chauffeur dat het vorige (eveneens Nederlandse) transportbedrijf waar zij werkte, ook Oost-Europeanen in dienst had, en:

“Die jongens uit Polen ja, die werden gewoon misbruikt. Die moesten echt te pas en te onpas moesten die gaan rijden. Uuh, ik vond het echt sneu! Die gingen dan wel, die mochten dan wel af en toe effe een weekie naar huis, weet je wel. Maar die reden gewoon, ik geloof twee weken achter elkaar rijden en dan uuh... (...) En dan een week naar huis, ja. (...) ja die zaten wel gewoon constant in de auto op de parking, waar wij de auto’s stalden in Alblaserdam. En uuh, ja die gingen dan één keer in de zoveel tijd weer terug naar Polen.”

Lotte voegt daar nog aan toe dat dat bedrijf de grote piraat van het transport bleek te zijn en dat niet alleen Poolse chauffeurs daarvan de dupe waren:

“(...) Rijtijden alles laptten ze aan de laars! Te zwaar rijden. Echt ik heb alle overtredingen begaan die je maar kan bedenken. Maar ja, daar werd ik ook niet echt gelukkig van en ik dacht ja, weet je, ik kan dat niet uh, niet rijmen. Mijn moeder is kantonrechter en ik dacht ja weet je, ik zet haar zo te kakken als ik hiermee doorga. Ik kan dat niet maken gewoon ethisch gezien dat gaat gewoon niet!”

5.2.2 Opvattingen over loonverschillen

Veel respondenten zijn goed bekend met het gebruik van constructies door West-Europese transportbedrijven om (loon)kosten te verlagen. Daarnaast onderkennen alle chauffeurs dat er loonverschillen bestaan tussen Oost- en West-Europese chauffeurs. De meningen over de hoogte van die verschillen en het verband met het gebruik van constructies lopen echter uiteen.

Een deel van de respondenten is van mening dat er aanzienlijke loonverschillen zijn tussen Oost-Europese en West-Europese chauffeurs waardoor het gebruik van genoemde constructies wordt aangejaagd. Een van hen, een

15 Zie Hilal 2008 over de misstanden bij Kralowetz, een Oostenrijks transportbedrijf (ook genoemd in hoofdstuk 4).

Nederlandse chauffeur (Thijs), denkt beslist niet genuanceerd over het loonverschil tussen Oost-Europese en West-Europese vervoerders. Thijs zegt expliciet dat door dat loonverschil de concurrentiepositie van zijn bedrijf nadelig wordt beïnvloed, omdat opdrachtgevers voor goedkopere Oost-Europese vervoerders kiezen. Ook David uit zijn onvrede over het loonverschil. Hij sprak met een collega-chauffeur die bij een West-Europees bedrijf, in dit geval Nederlands, werkte. Die vertelde hem dat zijn Nederlandse collega € 35 per uur verdiende. Dat betekent dat hij € 350 verdient voor 10 uur werken. David zegt dat hij vier dagen moet werken om € 350 te verdienen, terwijl hij hetzelfde werk doet als zijn Nederlandse collega.

Ook zijn er respondenten die het gebruik van een constructie als oorzaak van het loonverschil aanwijzen. Zo is Igor overtuigd van het feit dat het werken via een Oost-Europese vestiging van een West-Europees bedrijf, een constructie is die dat loonverschil bepaalt:

"And the average salary of each country is not a secret, I can check statistics online and that's it. So if you don't work in a German company registered in Lithuania, but just in a German company, then you would have an average German salary. Same with France and the Netherlands."

Tegelijkertijd vindt hij ook dat het loonverschil wel meevalt.

Anderen bekijken de loonverschillen wat nuchterder. Een deel berust in hun huidige arbeidssituatie, ofwel omdat ze de mogelijkheid (nog) niet hebben daar iets aan te veranderen, ofwel omdat ze bewust die keuze maken. Zo sprak ook Aleksander met chauffeurs uit Italië en Frankrijk en Poolse chauffeurs die in Nederland bij een Nederlands bedrijf werken. Allen hadden betere arbeidsvoorwaarden dan hij. Hoewel hij zelf akkoord gegaan is met zijn arbeidsvoorwaarden heeft hij daarover geen goed gevoel: "Am I discriminated? I feel a bit worse. Maybe I'm not jealous but they do the same kind of work, and they have better working conditions." Viktor is goed geïnformeerd over het feit dat de arbeidsvoorwaarden van West-Europese chauffeurs aanzienlijk beter zijn dan die van hem en andere Oost-Europese collega's. Maar, zo zegt Viktor: "I don't know a western language. If I knew it I could start for a German or Dutch company but I don't and that is a personal setback and I am not bitter about it." Zowel Aleksander als Viktor zijn zich bewust van het feit dat hun collega's die in West-Europa werken meer verdienen, maar leggen de verantwoordelijkheid bij zichzelf en accepteren de huidige situatie.

Anderzijds nuanceren respondenten deze loonverschillen. Zo zegt Ben dat grove misstanden niet meer aan de orde zijn en dat de situatie langzaam verbetert omdat de lonen naar elkaar toe groeien: "It starts to go up a little. If you ask a Polish driver they say no, because they can get the same price. Or even more in their countries." Ook Igor vindt, zoals gezegd, dat er geen groot verschil is tussen de lonen van Oost-Europese en West-Europese vrachtwagenchauffeurs. Daarbij doelt hij vooral op het verschil in loon tussen hem en een Nederlandse collega in de situatie dat hij via een Oost-Europese

vestiging van een Nederlands bedrijf in en vanuit Nederland werkt. Zijn Nederlandse collega daarentegen is bij de Nederlandse vestiging in dienst en doet hetzelfde vervoer. Igor:

“(...) I understand that someone who works in Germany, Belgium or the Netherlands earns more, like €2.500, or even €2.900. But you know, in Lithuania I can get hired by a Dutch firm, but the Dutch firm can easily register the cars in Lithuania – pay the Lithuanian minimal wage. So you can work on a Lithuanian truck but actually drive only in the Netherlands, carrying containers to Rotterdam for example. The same they do now in Poland, the German, Dutch, Belgian companies ... They register either in Poland, or Lithuania, or Latvia, put the cars there because local taxes are lower – and you get hired, but work only here [The Netherlands]. But the salary... I mean okay, maybe I get €2.000 and he will get €2.200, but that’s a ‘maybe’. So there is no such a big difference.”

Milán vindt niet alleen dat de lonen van Oost-Europese chauffeurs in hun thuislanden zijn gestegen, maar ook dat de bedrijven meer aandacht besteden aan arbeidsvoorwaarden. Doordat er momenteel weinig verschil is tussen West-Europese en Oost-Europese lonen van vrachtwagenchauffeurs, is er competitie ontstaan tussen West-Europese transportbedrijven die Oost-Europese chauffeurs in dienst hebben en die ver weg (in West-Europa) liggen van de woonplaats van de chauffeurs. Milán:

“Now there is a competition between the companies in providing more support for the drivers, for example helping them to get to the work as the companies are located abroad and as they employ people from Hungary, Poland or wherever they need to provide transportation for the drivers so they can get to work in an easier way. There is not much difference between the East European and West European salaries, so the companies must provide more support and invest, otherwise the drivers wouldn’t work for them. (...) So as I said there are improvements recently in the business.”

Stanislaw zegt ook dat de positie van vrachtwagenchauffeurs aan het verbeteren is, omdat de vraag naar hen groot is en transportbedrijven chauffeurs nodig hebben om geld te verdienen: “But there is a demand for drivers anyway. Drivers used to be treated as nothing, but currently our position enhance. But it just starts getting better. Employers need truck drivers.”

Chauffeurs geven niet alleen aan dat het langzaam beter lijkt te worden, ook nemen zij het verschil in welvaart tussen West-Europa en Oost-Europa in aanmerking. Zo zegt Milán:

“It is relative. For example in the Netherlands they earn more money but their expenses are more too, they probably cannot save 2.000 Euro monthly. But still, they earn more money for the same job, so yes. But what I earn probably is worth more in Hungary than theirs in their countries.”

Ook Adam is die mening toegedaan en zegt dat de levensstandaard in Polen niet vergeleken kan worden met die in Nederland en andersom:

“I have expenses in Poland and I can’t transpose Polish life to the Netherlands and the other way around. Those conditions, payments, all of that. It’s not possible to do that. It cannot be compared – living here and working here – to living in Poland and working here. (...) From my perspective, in comparison to Western Europe, we can still afford a lot.”

Marcell onderkent ook dat Hongaarse salarissen van chauffeurs lager zijn dan West-Europese salarissen van chauffeurs. Enerzijds nuanceert hij dit loonverschil omdat hij weet dat “the financial situation of a country influences everything and not all countries have the same financial background”. David relateert ook de loonverschillen en zegt dat zijn salaris van € 2.100 per maand voldoende is om in Roemenië te leven, maar “(...) not abroad. Compared to the salaries people who work in these EU countries have, my salary is small.”

De chauffeurs geven verschillende verklaringen voor de – nog steeds – bestaande loonverschillen in het wegtransport. Volgens Nazar houden de chauffeurs zelf die loonverschillen in stand. Volgens hem weet een chauffeur heel goed naar welk land hij gaat om te werken en wil hij dat zelf. De persoon in kwestie streeft bewust na om in dat land te gaan werken en er is dus geen sprake van misbruik. Nazar: “But it’s not about using... I am conscious, if you take me now for 40 euros, I would go consciously.”

Gabriel wijst echter naar opdrachtgevers als het gaat om loonverschillen en verklaart dit als volgt:

“(...) but the transport companies in return (I [bedoeld wordt Gabriel] assume Romanian) are payed differently compared to other foreign transport companies. They are paid less. That’s why there are differences between the drivers’ earnings according to my opinion. Because the logistic company won’t pay the same price as it would pay to a Dutch company.”

Gabriel draait de zaken om en is van mening dat de loonverschillen te wijten zijn aan de opdrachtgevers die meer betalen aan West-Europese bedrijven, waardoor die bedrijven hun chauffeurs een hoger loon kunnen betalen. In werkelijkheid is het natuurlijk zo dat de transportbedrijven hun vervoerstarieven baseren op de (loon)kosten die zij maken. Hoe lager die (loon)kosten hoe goedkoper het tarief waarvoor zij een lading kunnen vervoeren.

Volgens Filip hangt het heel erg van de werkgever af of er verschil in salariering is tussen West- Europese en Oost-Europese chauffeurs. Hij kan niet zeggen of Duitse chauffeurs meer verdienen dan hijzelf:

“It is hard to determine it. It depends on the employer. You need to settle that yourself with the employer. You can earn less, you can earn more. There are some

regions in Germany where you can earn bigger money, in southern Germany, like München and Bavaria.”

Voor zover er verschillen bestaan, vindt Filip dat enigszins oneerlijk, maar hij blijft erbij dat het vooral de werkgever is die daar de hand in heeft:

“It’s a bit unfair because we all do the same work. We drive and we work in the same way. It could be somehow defined, by some laws, so each driver could earn more or less the same amount of money. But it also hugely depends on the boss, the owner of the transportation firm.”

Anderzijds is hij van mening dat “cargo is a branch of business that affects each country the same way”. Volgens hem geldt voor vrachtwagens in elk land ongeveer hetzelfde kilometertarief geldt en hij vindt dus dat “Hungarian drivers could be paid more, too”. Aleksander hoopt dat de EU iets aan deze ongelijkheid zal veranderen:

“I hope that EU will make some law regarding this issue since Polish government will not do it. And I hope that Bulgarians, Czechs, Polish, that the whole Eastern Europe will have finally the equal level of life as the Western Europe.”

Ook Stanislaw vindt het de taak van de EU om de loonongelijkheid aan te pakken:

“In my opinion, we do the same kind of work, so the salaries should be equal. If EU wants to manage Europe, they should take care of that and equalize those salaries. In my opinion, they divide the countries. It’s the Union only for some countries whereas another are neglected. It’s my point of view. I think that salaries in this profession are, and still will be, different. But it’s also because France has strong workers unions, Germany as well. Only in our stupid country, Poland, we generally don’t have workers union which would stand behind the workers.”

5.3 CONCLUSIE

Zeker niet alle (juridische c.q. arbeidsrechtelijke) constructies die in hoofdstuk 3 uiteengezet zijn, worden door de chauffeurs in de praktijk gezien.

In de verhalen van de respondenten komen vier constructies naar voren die volgens hen in het algemeen in het wegtransport gebruikt worden om (loon)kosten te besparen. De meest genoemde constructie is het oprichten door een West-Europees bedrijf (gevestigd in West-Europa) van een vestiging (*(postbus)vennootschap*) in een Oost-Europees lagelonenland. Via die vestiging worden dan de chauffeurs tewerkgesteld en betaald volgens het recht van het goedkope Oost-Europese land. Ook de registratie van de trekkers gebeurt via de goedkope vestiging waar een lager belastingtarief (dan in West-Europa) geldt voor deze registratie. Deze *(postbus)vennootschap* is als subcategorie van

een vennootschapsrechtelijke constructie en terug te vinden in hoofdstuk 3 in tabel 3.1 onder 2a. De tweede constructie die respondenten beschrijven, is het uitbesteden van transport aan Oost-Europese transportbedrijven (gevestigd in Oost-Europa). Deze bedrijven vervoeren met hun trekkers met een Oost-Europees kenteken, ladingen in trailers met een West-Europees kenteken. Deze constructie is onder de naam *contracting* vermeld in tabel 3.1 onder 1. Een aspect dat bij *contracting* door twee (Nederlandse) respondenten wordt belicht, is de lengte en/of ondoorzichtigheid van de onderaannemingsketen. Dit laatste was voor de Nederlandse wetgever de aanleiding om in de Was¹⁶ de zogenaamde ketenaansprakelijkheid op te nemen. Hierdoor zijn alle partijen in de keten civielrechtelijk (hoofdelijk) aansprakelijk voor een correcte loonbetaling.¹⁷ Het valt te betwijfelen of deze ketenaansprakelijkheid voldoende waarborgt dat in de hele keten correcte loonbetaling van de betrokken chauffeurs plaatsvindt. De Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid twijfelt hier zelf ook aan zo blijkt uit zijn evaluatie van de Was. Volgens de Minister "(...) is de bewustwording over het belang van naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden bovenin toegenomen", maar merkt daarbij op "dat (hoofd)opdrachtgevers weliswaar zicht hebben op de eerste schakels, maar niet altijd op onderaannemers lager in de keten."¹⁸ Dat van dat laatste sprake is, blijkt duidelijk uit de uitspraken van Thijs en Daan over de lengte en ondoorzichtigheid van de keten.

De derde constructie die wordt genoemd is het oprichten van een transportbedrijf waarna het binnen heel korte tijd wordt opgeheven zonder dat de chauffeurs die daar werken ooit zijn betaald. Deze constructie, die door de Inspectie als *turboliquidatie* of *plof bv* wordt gekarakteriseerd, is niet opgenomen in tabel 3.1. Deze constructie wordt door de Inspectie in de onderzochte rapportages slechts eenmaal genoemd als een *mogelijke* verschijningsvorm.¹⁹ Enig concreet voorbeeld van zo'n door de Inspectie opgespoorde constructie ontbreekt. Op basis van deze Inspectiegegevens kan niet gesproken worden van een steeds terugkerende constructie die thuishoort in tabel 3.1. De perceptie van de chauffeurs over (het voorkomen van) deze constructie is duidelijk anders.

Ten slotte noemen de chauffeurs nog een aantal misstanden die zij in hun werk tegenkomen. Een misstand die vaker genoemd wordt, is het werken van Oost-Europese chauffeurs in dienst van een West-Europees bedrijf voor een lager loon dan dat van een West-Europese collega. Deze misstand is niet aan te merken als een (schijn)constructie maar is meer een kwestie van slecht

16 *Stb.* 2015, 233. Zie nader over de Was en de evaluatie van de Was hoofdstuk 3 van dit proefschrift.

17 *Kamerstukken II*, 2014/15, 34108, 3, p. 18-24 (MvT).

18 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, p. 2.

19 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 30-31.

werkgeverschap. De werkgever maakt hier waarschijnlijk misbruik van de kwetsbare positie van deze chauffeurs. Aannemelijk is dat deze arbeidskrachten de taal van het land waar zij werken niet spreken en niet op de hoogte zijn van de toepasselijke arbeidsregels. Bovendien is niet uitgesloten dat zij – zelfs in geval van onderbetaling – meer verdienen dan als chauffeur bij een bedrijf in hun Oost-Europese thuisland. Dit maakt het werken bij een West-Europees bedrijf extra aantrekkelijk voor Oost-Europese chauffeurs met het gevolg dat een werkgever de keuze heeft uit vele gegadigden. Deze omstandigheden maken het voor een werkgever makkelijker deze intra-EU-arbeidskrachten een contract te laten ondertekenen waarin onder meer een loon staat vermeld dat strijdig is met het arbeidsrecht.²⁰

Dát er loonverschillen bestaan tussen West-Europese en Oost-Europese chauffeurs wordt door alle respondenten onderkend. Sommige chauffeurs zijn hier erg ontevreden over en ervaren deze verschillen als negatief en de oorzaak van – ongewenste – concurrentie, grote verschillen in arbeidstijden en een stimulans voor het gebruik van constructies. Er zijn ook chauffeurs die het gebruik van een constructie zien als oorzaak van het loonverschil. Voor beide perspectieven is wat te zeggen.

Anderen vinden dat de verschillen steeds minder worden en/of relatief zijn. De chauffeurs geven uiteenlopende verklaringen voor het bestaan van die loonverschillen, die in de visie van een aantal wel degelijk moeten worden aangepakt. Ook over de manier waarop lopen de meningen uiteen. Sommigen zien als oplossing het aanpassen van de eigen situatie. Anderen vinden dat derde partijen daartoe actie moeten ondernemen.

20 Zie in dezelfde zin Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 30 en Inspectie SZW 2017a, p. 13 (genoemd in hoofdstuk 3, noot 111).