



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).

## 7.1 INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAAG

“Twaalf tot vijftien uur in touw, vier dagen per week, ‘vroeg uit laat thuis’, we moeten het hebben van het overwerk.”

Tim, vrachtwagenchauffeur<sup>1</sup>

“Als je geen twaalf uur per dag werkt, verdien je geen moer.”

Tims collega, vrachtwagenchauffeur<sup>2</sup>

“Ik heb een basisloon van 2.470 euro bruto. Dat wordt aangevuld met de nodige overuren, vaak rond de 500 euro bruto. En ik heb recht op ‘koffiegeld’ (...). Dat je langs de weg koffie kan kopen en naar de wc kan. Ik krijg gemiddeld 250 euro aan vergoedingen, maar ik moet in mijn geval altijd bijleggen. (...) Ik heb nog nooit zoveel verdiend als nu, maar dat komt wel door de overuren die ik maak dat het interessant wordt. (...) Onze cao is heel karig. Geen 13e maand en m’n vervoerskosten worden zelfs niet eens betaald. Ook de jaarlijkse lesuren voor het bijhouden van m’n rijbewijs betaal ik zelf. Dus secundair zit er niet veel in.”

Bart, vrachtwagenchauffeur<sup>3</sup>

“I’ve been on the road for almost three months now. I’ll drive home in two weeks, together with a friend from Belarus. (...) I get paid €750 (...) a month. At home [Kazakhstan], I could maybe make €100 (...) if I’d be able to make any money at all.”

Fjodor, vrachtwagenchauffeur<sup>4</sup>

Het beeld dat rijst uit deze citaten van Nederlandse en Oost-Europese vrachtwagenchauffeurs, die geïnterviewd werden door journalisten, is dat het werk van vrachtwagenchauffeurs beslist geen baan van negen tot vijf is. De chauffeurs werken vele (over)uren om een loon te verdienen dat voor hen acceptabel is. Hoewel dit laatste voor alle vier geldt, valt wel op dat de arbeidstijd en het loon van Fjodor, de chauffeur uit Kazakhstan, aanzienlijk verschilt, in

---

1 Heijmans, *De Volkskrant* 11 december 2021.

2 Heijmans, *De Volkskrant* 11 december 2021.

3 Rijkhoff, *Algemeen Dagblad (AD)* 26 december 2020, <https://www.ad.nl/werk/vrachtwagen-chauffeur-bart-39-onze-cao-is-heel-karig~acbae887/>

4 Petrus, *Vice* 21 juli 2016, <https://www.vice.com/en/article/ppv3a9/international-lorry-drivers-swiss-truck-stop-876>

negatieve zin, van de arbeidstijd en het loon van de Nederlandse chauffeurs (Tim, de collega van Tim en Bart).

Eenzelfde beeld van lange werkdagen en weinig rust komt naar voren in de internationale (onderzoeks)literatuur over het werk van vrachtwagenchauffeurs. Bovendien wordt hierin veelvuldig gewag gemaakt van onderbetaling van chauffeurs. Zo betoogt Thörnquist dat Oost-Europese chauffeurs, die vervoer in de Scandinavische regio verzorgen, betaald worden op basis van het recht van hun Oost-Europese thuisland. Deze chauffeurs verdienen door de band genomen een (laag) minimumloon en daarbovenop vergoedingen per gereden kilometer- en dagvergoedingen. Die laatste twee vergoedingen worden niet meegeteld bij de berekening van socialezekerheidsbijdragen. Op die manier kunnen transportbedrijven aanzienlijk besparen op loonkosten met als gevolg armzalige arbeidsvoorwaarden en een navenant sociaal vangnet voor de chauffeurs.<sup>5</sup> Thörnquist benadrukt dat betaling per kilometer of op basis van de hoeveelheid lading in de EU niet is toegestaan op basis van artikel 10 lid 1 van Verordening 561/2006.<sup>6</sup> In dat artikel staat vermeld dat dergelijke vergoedingen verboden zijn “if such payments challenge road safety and/or encourages of social regulations infringements”. Maar, vervolgt Thörnquist, deze formulering is vaag waardoor de bepaling gemakkelijk door werkgevers te omzeilen is.<sup>7</sup>

Dat betaling per kilometer van Oost-Europese chauffeurs een praktijk is die, ondanks het verbod in Verordening 561/2006, ook na 2006 nog werd toegepast, blijkt uit een door Turnbull genoemde *survey*.<sup>8</sup> Uit deze *survey* gehouden onder 1.000 Oost-Europese vrachtwagenchauffeurs en gepubliceerd in 2013 blijkt dat 60% van deze chauffeurs per kilometer werd betaald. Verder kwam naar voren dat 60% van hen drie tot twaalf weken onderweg en van huis was. Daarnaast noemt Turnbull nog een ander onderzoek gedateerd 2015. In dat onderzoek onder 225 Bulgaarse, Roemeense en Macedonische chauffeurs werkzaam in Denemarken werd gevonden dat 16% van hen werd betaald op basis van gereden kilometers.<sup>9</sup>

---

5 Thörnquist 2019, p. 39; zie ook Haidinger 2017; Vitols & Voss 2019.

6 Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad, *Pb.* 11 april 2006, L 102/6.

7 Thörnquist 2019, p. 39.

8 Turnbull 2017 <https://policybristol.blogs.bris.ac.uk/2017/03/17/cheap-goods-at-what-cost-how-the-eu-road-package-can-address-unfair-payments-to-truck-drivers/>

9 Turnbull 2017 <https://policybristol.blogs.bris.ac.uk/2017/03/17/cheap-goods-at-what-cost-how-the-eu-road-package-can-address-unfair-payments-to-truck-drivers/> De door Turnbull genoemde twee onderzoeken zijn op basis van de referenties in het blog van Turnbull niet gevonden en zijn dus zelf niet bekeken. De vermelde resultaten zijn gebaseerd op de weergave daarvan door Turnbull. Op basis van die weergave wordt aangenomen dat de chauffeurs zelf zijn bevraagd. Over de onderzoeksmethoden is weinig bekend, behalve

Vitols & Voss zijn van mening dat in het algemeen voor chauffeurs opgaat dat zij lange werkdagen maken en dat er vele financiële stimulansen voor hen zijn om meer uren te rijden dan toegestaan. Als voorbeeld van lange werktijden en meer uren rijden dan wettelijk toegestaan door chauffeurs noemen zij een onderzoek onder vrachtwagenchauffeurs werkzaam bij twee havens in Israël (Haifa en Ashdod).<sup>10</sup> In dit onderzoek werd in 1997 bij 160 vrachtwagenchauffeurs een vragenlijst afgenomen en geconcludeerd dat de meeste chauffeurs geregeld meer werkten dan twaalf uur per week. Een andere bevinding was dat 41.9% van de chauffeurs door hun werkgever gedwongen werden om meer uren te werken dan de wettelijk toegestane limiet van twaalf uur per dag.<sup>11</sup> Volgens Vitols & Voss is de liberalisering van de transportsector en daarmee gepaard gaande hevige concurrentie de voornaamste reden van de verslechtering van de arbeidsomstandigheden, waaronder arbeidstijd, van vrachtwagenchauffeurs in Europa.<sup>12</sup> Deze auteurs noemen specifiek de trend in de transportsector om vervoerswerkzaamheden op basis van (*sub*)contracting uit te besteden aan (dochter)bedrijven in *low-cost countries*. Deze wijze van bedrijfsvoering is louter gericht op concurrentie op prijzen en (loon)kosten waardoor het voor veel bedrijven steeds uitdagender wordt om rendabel te opereren in de transportsector. Het gevolg daarvan is, aldus Vitols & Voss, dat veel bedrijven: “(...) resort to engaging drivers at low wage rates, and to circumventing laws and regulations governing working time, remuneration and social protection”.<sup>13</sup>

Al met al is het beeld dat uit deze onderzoeken, waarin in een aantal ook mét chauffeurs is gesproken, naar voren komt over de arbeidstijd en het loon van vrachtwagenchauffeurs in Europa niet heel rooskleurig. Opvallend is dat het Europese onderzoek allemaal afkomstig is uit andere landen en dat wetenschappelijk onderzoek onder chauffeurs die op de Nederlandse wegen rijden, ontbreekt. In dit hoofdstuk wordt daarom nagegaan in hoeverre dit beeld: veel (over)uren werken, niet of net genoeg verdienen en onvoldoende sociale zekerheid, strookt met wat de 32 chauffeurs in dit onderzoek vertellen over hun loon en arbeidstijd. In het vorige hoofdstuk werd vastgesteld dat een aantal chauffeurs werkzaam is op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Aangezien werkgevers zulke constructies doorgaans in het leven roepen om te besparen op loonkosten roept dit de vraag op in hoeverre het werken op basis van zo’n constructie het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs beïnvloedt. In de media wordt regelmatig gesuggereerd dat chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk

---

dat het in het ene onderzoek om een *survey* gaat en in beide onderzoeken om grote steekproeven en dat de data kwantitatief geanalyseerd zijn.

10 Vitols & Voss 2021, p. 26; Sabbagh-Ehrlich, Friedman & Richter 2005, p. 111.

11 Sabbagh-Ehrlich, Friedman & Richter 2005, p. 111-112; Vitols & Voss 2021, p. 26.

12 Vitols & Voss 2021, p. 26. Zie ook Philips, Naevestad & Björnskaug 2015, p. 6-7; Vitols & Voss 2019.

13 Vitols & Voss 2021, p. 26.

werkland verhult, onder erbarmelijke omstandigheden moeten werken. In een recent artikel in *De Groene Amsterdammer* wordt daar ook weer de nadruk op gelegd als het gaat om de arbeidssituatie van in dit geval vooral Oekraïense chauffeurs.<sup>14</sup> De koppen in het artikel liegen er niet om, zoals bijvoorbeeld “De situatie van Oekraïense chauffeurs is verslechterd. Ze staan huilend voor hun auto.”<sup>15</sup> Ook in de tekst zelf wordt herhaaldelijk beschreven dat transportbedrijven Europese wetten overtreden en zich schuldigmaken aan mensenhandel en uitbuiting.<sup>16</sup> De vraag naar de rol die de constructie hierin speelt, is echter nooit systematisch onderzocht. Op deze vraag wordt in dit hoofdstuk daarom eveneens ingegaan. De volgende tweeledige onderzoeksvraag staat in dit hoofdstuk centraal:

*Op basis van welke primaire arbeidsvoorwaarden die gaan over het loon en de arbeidstijd<sup>17</sup> werken de chauffeurs en welke rol speelt een arbeidsrechtelijke constructie daarin?<sup>18</sup>*

## 7.2 WETTELIJK KADER

Voor dit onderzoek zijn chauffeurs geïnterviewd uit diverse Europese landen. Op hun primaire arbeidsvoorwaarden is dan ook verschillend nationaal arbeidsrecht van toepassing, los van Europese regelgeving die voor alle chauffeurs in de hele EU geldt. Het voert te ver om voor alle landen die wetgeving over het minimumloon en de arbeidstijd te bespreken. Daarom wordt alleen de Nederlandse situatie voor chauffeurs uitgelegd.

Voor de hoogte van het loon in Nederland is de Wml bepalend en daarnaast de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en bedrijfseigen cao's. In Nederland is contante uitbetaling van het loon verboden voor zover dat het wettelijk minimumloon betreft. Het wettelijk minimumloon moet door de werkgever via de bank (giraal) aan de werknemer worden betaald. Alles wat een werknemer meer dan het wettelijk minimumloon verdient, mag wel contact betaald worden. Dat is geregeld in artikel 7a van de Wet minimumloon

---

14 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, <https://www.groene.nl/artikel/mensen-grijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

15 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, p. 2, <https://www.groene.nl/artikel/mensen-grijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

16 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, <https://www.groene.nl/artikel/mensen-grijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

17 Met arbeidstijden wordt bedoeld de feitelijk door de chauffeurs gewerkte tijd/periode en dus niet de arbeidsduur (de (contractueel) overeengekomen werkuren, bijvoorbeeld 36 of 40 uur per week).

18 In dit onderzoek wordt gefocust op de kennis van de chauffeur over de loonbetaling van de chauffeur bij zijn of haar werkgever die ten tijde van het interview de huidige werkgever was. Negen (van de 32) chauffeurs gaven ook informatie over (een) vorige werkgever(s). Op die informatie wordt soms ook ingegaan.

en minimumvakantiebijslag en wijkt af van de bepaling in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:620 BW) over de wijze van loonbetaling. Dit verbod op contante betaling is een maatregel opgenomen in de Wet aanpak schijnconstructies (Was) om de schadelijke gevolgen van schijnconstructies tegen te gaan.<sup>19</sup> Zoals in hoofdstuk 3 naar voren komt, is de effectiviteit van deze maatregel twijfelachtig.

De rij- en rusttijden van chauffeurs worden geregeld door Verordening 561/2006 en gelden in de hele EU voor alle chauffeurs werkzaam in het (internationale) wegvervoer. In de artikel 6 (lid 1 tot en met 3) is gedetailleerd bepaald hoeveel uur een chauffeur maximaal dagelijks en tweewekelijks mag rijden:

1. De dagelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan negen uur. De dagelijkse rijtijd mag echter worden verlengd tot ten hoogste tien uur, doch niet meer dan twee keer in een week.
2. De wekelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan 56 uur, waarbij de maximale wekelijkse arbeidstijd als gedefinieerd in Richtlijn 2002/15/EG niet mag worden overschreden.
3. De totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken mag niet meer bedragen dan 90 uur.

De artikelen 7, 8 en 9 van deze Verordening bepalen vervolgens, ook weer in detail, de rusttijden waar de chauffeurs zich aan moeten houden.<sup>20</sup>

In Nederland geldt voor vrachtwagenchauffeurs (ook) de Arbeidstijdenwet of het Arbeidstijdenbesluit vervoer. In het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn de Europese regels over rij- en rusttijden overgenomen. De toepassing van deze regelgeving is afhankelijk van het laadvermogen van de vrachtauto waarin de chauffeur rijdt.<sup>21</sup>

Daarnaast is Verordening 561/2006 ook van belang als het gaat om de wijze van betaling van de chauffeurs. Zoals eerder aangegeven is in de EU betaling per uur of op basis van de hoeveelheid lading in beginsel verboden op basis van artikel 10 lid 1.

### 7.3 ANALYSEKADER

In dit hoofdstuk worden eerst de lonen van de chauffeurs besproken en vervolgens de arbeidstijden. Naast de vergelijking van het loon en de arbeids-

19 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies#:~:text=Werkgevers%20mogen%20het%20wettelijk%20minimumloon,maken%20naar%20een%20andere%20bankrekening>

20 Artikel 8 van Verordening 561/2006 komt in hoofdstuk 8 uitgebreid aan de orde.

21 Zie daarover uitgebreid: <https://www.evofenedex.nl/kennisbelangenbehartigingarbeidstijdenwet/arbeidstijdenwet-arbeidstijdenbesluit-en-arbeidstijdenbesluit-vervoer-arbeids-rij-en-rusttijden-voor>; <https://www.ilent.nl/onderwerpen/rij-en-rusttijden>

tijd van de chauffeurs in de verschillende groepen wordt ingegaan op de vraag in hoeverre een arbeidsrechtelijke constructie een rol speelt in die twee primaire arbeidsvoorwaarden. Het is dus zaak om te bepalen of de chauffeurs die werken op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult slechter af zijn dan de chauffeurs bij wie dit niet het geval is. In het eerste geval gaat het om een constructie die juridisch gezien niet door de beugel kan en in het tweede geval is de constructie volledig legaal. In hoofdstuk 6 is naar voren gekomen dat bij acht chauffeurs sprake is, dan wel was,<sup>22</sup> van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult. Bij 23 chauffeurs is daarvan geen sprake en bij twee chauffeurs kan het gewoonlijk werkland niet worden vastgesteld. Werkgevers gebruiken dergelijke constructies vooral om de loonkosten te drukken en aldus goedkoper te kunnen werken wat hun concurrentiepositie op de EU-transportmarkt ten goede komt. Het ligt daarom in de lijn der verwachting dat chauffeurs die werken op basis van een illegale constructie minder loon betaald krijgen dan chauffeurs die werken op basis van een legale constructie. Daarnaast is aannemelijk dat deze chauffeurs, die een lager salaris ontvangen en dus goedkoper zijn, meer vervoer(sopdrachten) verrichten en er dus aanzienlijk langere arbeidstijden op nahouden. Of deze twee aannames standhouden, zal hierna blijken.

Voor alle chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, geldt dat zij woonachtig zijn in Oost-Europa en in de praktijk werkzaam zijn in en/of vanuit West-Europa. Dit betekent dat ze betaald zouden moeten worden conform het (arbeids)recht van de West-Europese landen waar ze gewoonlijk werkzaam zijn. Dit betekent dat hun loon vergelijkbaar zou moeten zijn met het loon van de chauffeurs die in West-Europa wonen en werken. Dat is niet zo. In die zin worden de chauffeurs dus benadeeld. Dit is de wijze waarop we er juridisch gezien naar kijken. Vanuit het perspectief van de chauffeurs zelf is dit echter niet per se het meest voor de hand liggende referentiekader. Uit hoofdstuk 5 blijkt ten eerste dat wanneer de respondenten, als het gaat om loonverschillen in het algemeen, Oost-Europese lonen van vrachtwagenchauffeurs afzetten tegen lonen van West-Europese collega's werkzaam bij bedrijven gevestigd in West-Europese lidstaten, zij aangeven dat het ook veel duurder is om in een West-Europees land te wonen. Zij vinden dat het om die reden niet meer dan fair is dat zij minder betaald krijgen. Zij vergelijken zelf dus wel de lonen, maar houden rekening met de context hiervan, in de zin van de levensstandaard in het woonland. Ten tweede vergelijken chauffeurs woonachtig in Oost-Europa hun situatie met andere Oost-Europeanen, ongeacht waar deze precies werkzaam zijn. Dat roept bijvoorbeeld de vraag op of Oost-Europese chauffeurs die werkzaam zijn voor een Oost-Europees bedrijf en vanuit daar hun werk doen nu beter of slechter

---

22 Dit geldt voor Andrei en de situatie tijdens zijn vorige werk die, zoals toegelicht in hoofdstuk 6 en hierna, ook in aanmerking wordt genomen. Daarnaast wordt de huidige werksituatie van Andrei belicht. In de telling wordt Andrei dus twee keer meegeteld.

af zijn dan chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, bijvoorbeeld via een vestiging van een West-Europees bedrijf in hun Oost-Europese woonland. Daarom wordt in dit hoofdstuk niet gefocust op de zuiver juridische beoordeling van de gevolgen van het werkzaam zijn op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult – die immers altijd negatief uitpakt – maar vergelijken we de situatie van de chauffeurs ook op andere manieren met elkaar. Hierbij hanteren we, ook omwille van de leesbaarheid, voor het loon en de arbeidstijden van de chauffeurs dezelfde categorieën als in het vorige hoofdstuk. Het enige verschil is dat de groepen gebruikt in dit hoofdstuk specifiek naar het vestigingsland (West-Europees of Oost-Europees) van het bedrijf zijn ingedeeld. Het in dit hoofdstuk gebruikte referentiekader is dus ook in lijn met de manier waarop respondenten zelf hun (loon)situatie beoordelen.

#### 7.4 LOON

Alle chauffeurs vertellen in de meeste gevallen gedetailleerd over de samenstelling en wijze van betaling van hun loon. Ook geven allen informatie over hun feitelijke arbeidstijd. Deze bevindingen worden gedetailleerd weergegeven in tabellen 7.1 tot en met 7.5 (zie bijlage d) en hieronder per categorie in grote lijnen beschreven.

De eerste categorie chauffeurs (Andrei, Georgi, Ben, Thijs, Daan, Lotte en Bram) werkt bij een bedrijf dat (uitsluitend) gevestigd is in hun West-Europese woonland. De vier Nederlandse chauffeurs (Thijs, Daan, Lotte en Bram) verdienen allen het cao-loon gebaseerd op de cao Beroepsgoederenvervoer en/of een bedrijfseigen-cao. Het loon van deze chauffeurs varieert van € 2.100 tot € 4.000 netto per maand. Drie chauffeurs vertellen expliciet dat zij allerlei vergoedingen krijgen variërend van reiskostenvergoeding van huis naar het werk tot verteringsgeld voor onderweg. Alle vier de chauffeurs worden extra betaald voor werken in het weekend en 's nachts en een deel van hen vertelt dat zij ook voor overwerk worden betaald. Door deze extra vergoedingen verdienen zij een stuk meer dan het basisloon. Thijs als enige van de vier Nederlandse chauffeurs beklagt zich over zijn basisloon:

“Maar het basissalaris is gewoon vind ik kansloos. (...) stel je voor als je ziek wordt dan houd je nog geen 1.500 of 1.600 euro over in de maand. En daar moet je dan alles van betalen. (...) ik heb altijd gezegd dat basissalaris moet naar boven”.

Bram verdient van deze vier chauffeurs het hoogste salaris (circa € 3.500-€ 4.000 netto/maand). De reden daarvan is zeer waarschijnlijk het feit dat Bram gevaarlijke stoffen (ADR) vervoert en om die reden extra vergoedingen zoals gevaren- en risicogeld ontvangt. Ook Georgi (die in Duitsland woont en daar



(vanuit) werkt) vervoert gevaarlijke stoffen en zegt expliciet: “Because we drive ADR [vervoer van gevaarlijke stoffen], (...) the pay is higher (...) We don’t drive ordinary cargo. (...) The responsibility is higher.”

In deze categorie verdienen de chauffeurs allen een loon dat hoger is dan het Nederlandse, Duitse en Luxemburgse bruto minimumloon per maand.<sup>23</sup> Sommige chauffeurs verdienen aanzienlijk meer en bij anderen bestaat het verschil tussen hun loon en het minimumloon uit een paar honderd euro. Duidelijk naar voren komt dat hoe meer de chauffeurs werken, vooral ook in het weekend en ’s nachts, hoe hoger hun inkomen is. Dat laatste wordt bevestigd door de verhalen van Georgi en Bram over hun verdiensten tijdens respectievelijk vrije tijd en ziekte. Van dát inkomen moeten zij het niet hebben.

Betaling van socialezekerheidsbijdragen is voor de vier Nederlandse chauffeurs geregeld via de cao. Dat betekent dat dit wordt berekend over hun basisloon inclusief de genoten onregelmatigheidstoelagen. Ook voor Georgi en Ben worden socialezekerheidspremies betaald. Andrei heeft over dat socialezekerheidsaspect niets verteld.

Allemaal worden zij betaald op hun bankrekening. Geen van de chauffeurs in deze categorie werkt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult.

| Totaal loon       | Betaling overuren | Contante betaling |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| €2.100 tot €4.000 | Ja                | Nee               |

De tweede categorie chauffeurs (David, Hanna, Levente, Alexandru, Matas, Nazar, Yaroslav, Jakub, Adam, Gabriel, Luca, Viktor, Aleksander en Stanislaw) werkt bij een bedrijf dat (uitsluitend) in hun Oost-Europese woonland is gevestigd. Van de vijf groepen is dit veruit de grootste groep. Zij verdienen aanzienlijk minder dan de vorige categorie chauffeurs. Deze chauffeurs verdienen allemaal een basisloon dat in veel gevallen het in hun woonland geldende minimumloon is. Dat basisbedrag varieert van € 235 tot € 500 per maand. Naast een basisloon krijgen deze chauffeurs een (onbelaste) vergoeding die berekend wordt per dag, per uur of per kilometer en (soms) een bonus of een vergoeding voor onverwachte wachttijd. Noemenswaardig is de situatie van Levente als het gaat om een vergoeding die hij “petrol saving money” noemt: “there is also something called ‘petrol saving money’ (...). We never know whether we will get it or not.” Wanneer Levente niet zuinig genoeg rijdt of in geval van benzinediefstal, moet Levente opdraaien voor de kosten die op zijn salaris worden ingehouden. Levente is voor de betaling van *petrol saving money* overgeleverd aan de willekeur van zijn werkgever: Levente weet nooit

23 In 2018 bedroeg dat in Nederland €1.594,20, in Duitsland €1.506 en in Luxemburg €1.998,59. In 2019 bedroeg dat in Nederland €1.635,60, in Duitsland €1.561 en in Luxemburg €2.098,75. Zie: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en), geraadpleegd op 21 december 2021.

of hij deze vergoeding wel of niet ontvangt of dat deze, in het ergste geval, op zijn salaris wordt ingehouden. Dit brengt voor Levente onwenselijke onzekerheid mee. In *Rapidsped*<sup>24</sup> toetste het HvJ EU of de toekenning van *petrol saving money*, een premie die chauffeur ontvangt als hij of zij weinig brandstof gebruikt in verhouding tot het afgelegde traject al dan niet in strijd is met artikel 10 lid 1 van Verordening 561/2006. De toekenning van zo'n premie is volgens het HvJ EU alleen geoorloofd als deze uitsluitend gekoppeld is aan de brandstofbesparing en de chauffeur niet op enige andere manier aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen.<sup>25</sup> De werkgever van Levente maakt duidelijk misbruik van deze premie, waarvan de *toekenning* onder voorwaarden als geoorloofd, is beoordeeld door het HvJ EU. Niet alleen door onduidelijk te zijn over wanneer deze wel en niet wordt toegekend, maar ook door de premie, als de berekening van de benzinekosten negatief uitvalt, als een soort schadevergoeding in te houden op het salaris van Levente. Dat kan natuurlijk nooit de bedoeling van deze premie zijn die bedoeld is om toe te kennen aan chauffeurs die zuinig rijden en dus brandstof besparen. Voor Levente weegt dit misbruik door de werkgever ongetwijfeld zwaar, omdat hij ook zegt: "What we earn is too little for living such nomadic life." Daarbij komt dat Levente gevaarlijke stoffen vervoert, maar hier, in tegenstelling tot zijn collega's in de vorige categorie die dat ook doen, nauwelijks extra toeslag voor ontvangt. Hij ontvangt vanwege zijn specifieke (ADR-)vervoer alleen een hogere kilometervergoeding van 36 HUF (10 eurocent) in plaats van 34 HUF (9 eurocent).

Geen van de chauffeurs krijgt (extra) betaald voor overwerk of werk in het weekend en 's nachts. Het totale salaris van de meeste van deze chauffeurs (dus basisloon inclusief de vergoeding) varieert van € 1.300 tot € 2.100. Het merendeel ontvangt het volledige loon op de bankrekening. In de meeste gevallen is dat een nettobedrag.

Hoewel de chauffeurs hun dagvergoeding doorgaans als loon beschouwen, is deze uiteraard niet zo bedoeld. De chauffeurs krijgen dagvergoedingen voor het betalen van bewaakte parkeerplaatsen en om te slapen (in een hotel) en te eten (in een wegrestaurant). In het volgende hoofdstuk zullen we zien dat veel chauffeurs ervoor kiezen, of zich door het lage basisloon gedwongen voelen, om de dagvergoeding anders te besteden en dus inderdaad als inkomen te zien.

Socialezekerheidsbijdragen zijn doorgaans gebaseerd op het basisloon. Zo vertelt Hanna: "(...) the sick pay or the benefits are calculated based on the 138 000 HUF which is not much. So for example if I broke my leg I would get 60 000 HUF (appx: 200 EUR) and that amount isn't enough." Ook bij Matas is dat het geval: "but they pay this [socialezekerheidsbijdragen] from the mini-

---

24 HvJ EU 6 mei 2021, C-428-19, ECLI:EU:C:2021:548 (*Rapidsped*).

25 HvJ EU 6 mei 2021, C-428-19, ECLI:EU:C:2021:548 (*Rapidsped*), punt 55 tot en met 63.

mum wage. So to be sick is not beneficial. It is better to work while being sick.” Wat Matas vertelt over zijn pensioen is zo mogelijk nog schrijnender:

“But imagine when I will get my retirement my pension is going to be, I don’t even want to say how much it will be, maybe around 200 euros because the amount of your pension is calculated from the tax you pay on your minimum living wage. (...) To this day you can earn normally, but then when the retirement age will come you can just leave Lithuania or die because it will be impossible to live with this money.”

Hoewel chauffeurs dus vinden dat hun huidige inkomen door alle extra vergoedingen acceptabel is, zijn zij zich bewust van hun precaire situatie bij ziekte of pensioen.

Binnen deze categorie van 14 respondenten zijn er twee werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Deze twee chauffeurs werken voor een Oost-Europees bedrijf dat op basis van (onder)aanneming, en in geval van David transnationaal gedetacheerd, wordt ingehuurd om in, dan wel vanuit, West-Europese landen te rijden. Het Oost-Europese woonland van de chauffeurs is dus niet het land (van) waar(uit) ze gewoonlijk werken. Zo begon en eindigde David zijn werk gedurende een bepaalde periode steeds in Frankrijk en werd hij vanuit Frankrijk naar allerlei EU-landen gestuurd. Zijn werkgever zorgde voor een busje dat David van Roemenië naar Frankrijk vervoerde (en *vice versa*) en betaalde dit busje ook. De andere respondent in deze categorie, die op basis van een constructie werkt die het gewoonlijk werkland verhult, is Adam. Hij woont in Polen en werkt voor een bedrijf gevestigd in Polen, maar hij werkt alleen in Nederland en België. Deze chauffeurs verdienen in totaal € 2.100 respectievelijk € 1.327 per maand. Zij verdienen dus een vergelijkbaar loon met dat van andere chauffeurs in deze categorie, maar aanzienlijk minder dan de chauffeurs in categorie 1.

In deze categorie springen drie chauffeurs (Alexandru, een Roemeen en Nazar en Yaroslav, beiden Oekraïners) er in negatieve zin uit. Deze chauffeurs zijn dus allemaal *niet* werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Nazar en Yaroslav verdienen veel minder dan de gangbare € 1.300 tot € 2.100 binnen de categorie: gemiddeld in totaal € 500 per maand (basisloon inclusief dagvergoeding (Nazar) of soms een bonus (Yaroslav)). Voor hen worden helemaal geen socialezekerheidsbijdragen betaald en hun dagvergoeding is laag. Nazar is uiterst sceptisch over zijn dagvergoeding en verzucht: “But what can you buy for 150 hryvni [circa 4 euro]? Absolutely nothing.” Ook Yaroslav is ontevreden met zijn salaris en zegt: “I have my salary only to survive and that’s it.” Bovendien wordt hun loon elke maand contant uitbetaald. Alexandru ten slotte, verdient ook minimaal en wordt bovendien per kilometer betaald wat op grond van Verordening 561/2006 verboden is als een dergelijke betaling de verkeersveiligheid in gevaar brengt of andere inbreuken op de Verordening aanmoedigt. Gelet op zijn schamele salaris zal betaling per kilometer Alexandru zeker aanmoedigen om zoveel

mogelijk kilometers te maken en het met de rij- en rusttijden niet heel nauw te nemen. Ook uit Alexandru zijn onvrede over de hoogte van die vergoeding en zegt: “ (...) he [zijn werkgever] should raise my kilometer fee, this is too little”.

In vergelijking met hun zeven collega's in de eerste groep is het inkomen van deze veertien chauffeurs beduidend lager. Daarbij komt nog dat de financiële situatie van deze (Oost-Europese) chauffeurs in geval van ziekte of als zij met pensioen gaan helemaal te wensen overlaat, zelfs als de economische situatie en de levensstandaard in hun woonland in aanmerking wordt genomen. Dat een aanzienlijk deel van de chauffeurs meer zou willen verdienen, is niet verwonderlijk. Tegelijkertijd valt op dat de chauffeurs die werken op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, geen lager loon hebben dan andere chauffeurs in deze categorie. Sterker nog, drie chauffeurs die werken op een legale constructie springen er in negatieve zin uit en verdienen aanzienlijk minder dan de rest. De werkgevers van deze bedrijven overtreden andere regels. Zo betalen zij per kilometer (Alexandru) of per route (Nazar) en worden Nazar en Yaroslav contant betaald.

| Totaal loon         | Betaling overuren | Contante betaling |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| € 1.300 tot € 2.100 | Nee               | Bij sommigen      |

De derde categorie bestaat uit vijf chauffeurs (Marcell, Dominik, Antoni, Milán en Dima) die werken bij een bedrijf met een vestiging in hun Oost-Europese woonland. Alleen in het geval van Dima is dat een vestiging van een Oost-Europees bedrijf; bij de andere drie zijn het vestigingen van West-Europese bedrijven. Het loon van deze chauffeurs bestaat ook uit twee componenten: een basisloon en een belastingvrije dagvergoeding of, in het geval van Dima, een reis(kosten)vergoeding. Het basisloon van Marcell is € 20 per dag en voor de overige vier varieert dat van € 389 tot € 1.000 netto per maand. Antoni krijgt ook nog elke maand een bonus, mits hij zijn werk goed doet en goed voor de vrachtwagen en ander materieel zorgt. Het totale (netto) maandsalaris van deze chauffeurs varieert van € 1.800 tot € 3.000 en is gemiddeld dus wat hoger dan dat van de collega chauffeurs in groep twee.

De situatie rond de sociale zekerheid van deze chauffeurs is echter vergelijkbaar met de chauffeurs in categorie 2. De socialezekerheidspremie wordt berekend over het basisloon wat betekent dat het inkomen bij ziekte of pensionering mager is. Extra betaling voor overwerk of werk in de nacht is bovendien, net als voor de chauffeurs in categorie 2, niet aan de orde. Van deze chauffeurs wordt alleen Dima contant, en bovendien op eigen verzoek pas na twee of drie maanden werken betaald, de overige vier ontvangen hun salaris op hun bankrekening. Opvallend in dit opzicht is niet alleen Dima, maar ook Milán: hij ontvangt zijn netto salaris op zijn bankrekening in Oostenrijk. Dat laatste is een extra aanwijzing dat de feitelijke werkgever van Milán

zich in Oostenrijk bevindt en niet, zoals de werkgever wil doen geloven, in Hongarije.

In deze categorie werken Dominik, Antoni en Milán op basis van een constructie (vennootschapsrechtelijk in combinatie met (onder)aanneming) die het gewoonlijk werkland verhult. Dominik en Milán werken bij een Hongaarse vestiging van een Oostenrijks bedrijf en Antoni werkt bij de Poolse vestiging van een Nederlands bedrijf. Deze drie chauffeurs beginnen en eindigen hun werk altijd in een ander land dan hun woonland, namelijk Oostenrijk of Nederland en vanuit daar doen zij hun vervoerswerk. Zij verdienen met € 1.800 respectievelijk € 2.500-3.000 per maand niet minder dan andere chauffeurs in deze categorie en zelfs wat meer dan de meeste chauffeurs in categorie 2. Het loon van Antoni is zelfs vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 1. De chauffeurs die werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, zijn in deze categorie dus niet slechter af dan anderen, zelfs iets beter.

| Totaal loon         | Betaling overuren | Contante betaling |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| € 1.800 tot € 3.000 | Nee               | Nee               |

De vierde groep van twee chauffeurs (Kacper en Filip) werkt bij een bedrijf gevestigd in een West-Europees land dat *niet* hun woonland is. Het gaat in beide gevallen om chauffeurs die wonen in een Oost-Europees land, maar werkzaam zijn voor een bedrijf gevestigd in Nederland of Duitsland. Ook deze chauffeurs verdienen een basissalaris met daarnaast een (onbelaste) dag- of uurvergoeding. Betaling van het loon geschiedt op de bankrekening. De hoogte van het basissalaris varieert van € 1.580 tot € 2.500 (netto) per maand. In totaal verdienen de chauffeurs een (netto) maandsalaris dat varieert van € 2.130-tot (gemiddeld) € 3.950, vergelijkbaar met de chauffeurs uit de eerste categorie. Hieruit blijkt dat het qua loon dus scheelt of een chauffeur direct in dienst is bij een West-Europees bedrijf, of in dienst bij de vestiging van een West-Europees bedrijf in Oost-Europa (categorie 3).

Voor beiden worden socialezekerheidsbijdragen betaald gebaseerd op het basissalaris. Dat leidt wel tot aanzienlijke verschillen in het sociale vangnet van de chauffeurs in vergelijking met hun collega's in categorie 2, 3 en 5, want zo zegt Filip: "In Germany there is a much bigger basic pay. You earn more, and as a basic pay is bigger, later on you get a bigger pension from basic pay in Germany, than the one I would get in Poland." De chauffeurs in deze categorie komen er bij ziekte of pensioen dus een stuk beter vanaf dan genoemde collega's. Hun situatie is wellicht beter te vergelijken met de chauffeurs in categorie 1: West-Europese chauffeurs werkzaam bij bedrijven die eveneens gevestigd zijn in een West-Europees land.

De twee chauffeurs in deze categorie werken niet op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Kacper is een Poolse chauffeur, hij woont in Polen en werkt bij een Nederlands bedrijf. Kacper wordt extra betaald voor

werken op zaterdag en zondag. Zijn totale maandinkomen is daardoor dan ook hoger (ongeveer € 3.700-4.200) dan dat van Filip die nooit in het weekend werkt en dan altijd thuis is. Filip is een Poolse chauffeur die bij een Duits bedrijf werkt. Wanneer hij zijn inkomenssituatie vergelijkt met die van Duitsers zegt hij: “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.” Voor zover er verschillen bestaan, vindt Filip dat enigszins oneerlijk, maar hij blijft erbij dat het vooral de werkgever is die daar in de onderhandelingen 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.”

Het loon en de vergoedingen van Kacper en Filip zijn vergelijkbaar met zowel hoogte als samenstelling van het inkomen van hun collega chauffeurs in de eerste categorie. Het verschil is dat de chauffeurs in deze categorie eerst naar in dit geval Duitsland of Nederland, moeten reizen omdat ze er niet wonen. In het geval van Filip zorgt zijn werkgever ook voor vervoer met een busje van de woonplaats van Filip naar het werk in Duitsland en betaalt deze de brandstofkosten.

| Totaal loon         | Betaling overuren | Contante betaling |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| € 2.100 tot € 4.000 | Ja                | Nee               |

De vijfde en laatste categorie bestaat uit vijf chauffeurs (Bence, Vasil, Todor, Igor en Andrei) werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een Oost-Europees land dat *niet* hun woonland is. Zo wonen Vasil, Todor en Igor in Oekraïne en werken zij bij bedrijven gevestigd in Polen of Litouwen. Zij zijn, net als Nazar en Yaroslav in categorie 2, zogenaamde derdelanders<sup>26</sup> die in de EU met een visum of een werkvergunning werken.<sup>27</sup> Derdelanders komen in de literatuur en in de media uitdrukkelijk naar voren als een kwetsbare groep met een aanzienlijk risico op arbeidsuitbuitingspraktijken. Van Gardingen beschrijft drie gevallen waarin Nederlandse transportbedrijven via (vestigingen in) Oost-Europa chauffeurs afkomstig uit derdelanden in en vanuit Nederland transport-

26 Onder derdelander wordt verstaan een persoon met een andere nationaliteit dan die van één van de lidstaten van de Europese Unie, Noorwegen, IJsland, Liechtenstein of Zwitserland zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/derdelander>

27 Zie uitgebreid over de regels over toegang van derdelanders tot de EU-arbeidsmarkt Van Gardingen 2019, p. 9-30; Lodder 2020, p. 9-18; Lodder 2022, p. 116-138. Bespreking van deze regelgeving valt buiten het bestek van dit proefschrift. Zie verder over de rechtspositie van derdelanders in de EU: Lodder 2022, p. 115-138.

werk laat doen.<sup>28</sup> Volgens Van Gardingen zijn al deze chauffeurs – afkomstig uit Moldavië, Oekraïne en Filippijnen – slachtoffer van illegale tewerkstelling en/of uitbuiting. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van dubieuze “transnationale wervings- en plaatsingsconstructies”.<sup>29</sup> Ook Lodder bevestigt in haar artikel dat de arbeidssituatie van derdelanders werkzaam in Europa niet rooskleurig is en varieert van “onderbetaling en slechte huisvesting of lange werkdagen tot situaties waarin [deze arbeidskrachten] onder dwang aan het werk worden gehouden.”<sup>30</sup> De sectoren waarin op ernstige vormen van arbeidsuitbuiting een hoog risico bestaat zijn landbouw, bosbouw, visserij, bouw, horeca en sommige vormen van productie.<sup>31</sup> Opvallend is dat door Lodder de transportsector niet als zodanig genoemd wordt.

De samenstelling van het loon van deze drie chauffeurs (derdelanders) bestaat, net als bij de meeste Oost-Europese collega’s, uit een basisloon dat vermeerderd wordt met een (onbelaste) dag- of kilometervergoeding. Van die laatste vergoeding, die op grond van Verordening 561/2006 alléén is toegestaan als die de chauffeur niet aanzet tot onverantwoordelijk rijgedrag, is alleen sprake bij Todor. Enige andere extra vergoeding voor bijvoorbeeld overwerk krijgen ook deze chauffeurs niet. Het totale inkomen varieert van € 1.500 tot € 2.100 netto per maand en alleen Vasil krijgt zijn hele maandinkomen op zijn bankrekening. De overige twee worden deels contant betaald. Voor allen worden socialezekerheidsbijdragen betaald.

In deze categorie wordt bij twee derdelanders (Todor en Igor) door de diverse werkgevers de hand gelicht met betalingen, hetzij door het loon deels contant uit te keren, hetzij door de chauffeur per kilometer te betalen. Dit geldt dus zowel voor de chauffeur die niet op basis van een constructie werkt die het gewoonlijk werkland verhuult (Todor), als voor de chauffeur (Igor) waarbij dat wel zo is.

Alleen bij Vasil, een Oekraïner die niet op basis van een het gewoonlijk werkland verhuulende constructie werkt, is geen sprake van een twijfelachtige wijze van loonbetaling. Voor alledrie geldt dat zowel het basisloon als het totale loon vergelijkbaar is met dat van chauffeurs in categorie 2 en 3.

Opvallend is verder dat deze drie Oekraïense derdelanders veel meer verdienen dan hun Oekraïense collega’s uit categorie 2. De twee Oekraïense chauffeurs uit categorie 2 zijn beiden niet werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult en woonachtig in Oekraïne vanuit waar ze ook werken en in de EU vervoer verrichten. Desalniettemin waren zij juist de chauffeurs in categorie 2 die er in negatieve zin uitsprongen. Een constructie waarbij derdelanderchauffeurs in hun herkomstland blijven wonen

---

28 Van Gardingen 2019, p 16-22.

29 Van Gardingen 2019, p. 16-17.

30 Lodder 2020, p. 3-4.

31 Lodder 2020, p. 3.



en werken bij een bedrijf dat niet in dat woonland is gevestigd, is dus niet per se slechter wat betreft het loon.

In categorie 5 zitten ook nog twee chauffeurs die geen derdelanders zijn. Bence, een Hongaarse chauffeur die bij de Slowaakse vestiging van een Oostenrijks bedrijf werkt, heeft in deze groep het hoogste basissalaris op basis waarvan socialezekerheidsbijdragen worden betaald. Zijn totale netto maandinkomen wijkt echter niet af van dat van de drie Oekraïners. Dat laatste geldt ook voor Andrei,<sup>32</sup> een Roemeen, die bij zijn vorige werkgever, een Nederlands transportbedrijf gevestigd in Polen, 10 zloty per uur verdiende. Hij ontving elke maand een ander bedrag variërend van € 1.600 tot € 2.500 per maand. In de maand januari verdiende hij altijd het minst: € 1.200. Hoe het maandelijkse salarisbedrag berekend werd, weet Andrei niet. Op papier waren de gewerkte uren altijd hetzelfde, maar desondanks varieerde het salaris elke maand. Ook vertelt Andrei dat hij vanaf zijn eerste werkdag een zogenaamde *in advance card* ontving. Op die kaart werd een voorschot gestort van maximaal € 500 en dat geld was zo zegt Andrei:

“(...) part of my salary. Because in my papers from home, it was said a certain amount was transferred already on the card, and then they indicated what is the rest of the salary. So basically, we were loaning [de werkgever] for 2-3 weeks for these amount of money which we spend for bridges or motorways, or parking or other similar things. (...)”

Voor Andrei werden socialezekerheidsbijdragen (in Polen) betaald en ook betaalde de werkgever het vliegticket voor Andrei als hij naar huis (Roemenië) ging om daar zijn vrije week door te brengen.

Hoewel het salaris van Andrei in de buurt komt van dat van zijn Oost-Europese collega's, brengt het steeds wisselende bedrag en de volgens Andrei volledig ondoorzichtige berekening ervan, een extra ongewenste onzekerheid voor Andrei mee. Bovendien geeft het de werkgever alle gelegenheid om met het salaris te sjoemelen. Dat Andrei twijfelt aan de betaling door de werkgever van de vliegtickets is niet verwonderlijk, omdat het, zo zegt Andrei, mogelijk is dat de werkgever dat bedrag op zijn salaris inhield: “(...) somehow indirectly, I am not aware of that”.

In deze groep werken drie chauffeurs (Bence, Igor en Andrei) op basis van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult, maar dat leidt niet tot grote inkomensverschillen met de chauffeurs in deze groep waarbij dat niet zo is. Andrei werd en Bence wordt ingehuurd door het West-Europese moederbedrijf gevestigd in Nederland (Andrei) en Oostenrijk (Bence) via de Oost-

---

32 Net als in hoofdstuk 6 wordt deze chauffeur (Andrei) ook in dit hoofdstuk in twee groepen (1 en 4) besproken vanwege zijn werk- en woonsituatie ten tijde van het interview. Hij wordt ook in deze groep (4) besproken omdat het grootste deel van het interview met deze chauffeur ging over zijn werksituatie bij zijn vorige werkgever, een Nederlands transportbedrijf. Andrei woonde toen in Roemenië.



Europese vestiging. Beiden werk(t)en echter feitelijk altijd in en/of vanuit Nederland en Oostenrijk. Een constructie die erg lijkt op de constructie op basis waarvan Dominik, Antoni en Milán (chauffeurs besproken in categorie 3) werkzaam zijn. In het geval van Igor is sprake van transnationale(schijn)detachering via het Litouwse bedrijf bij bedrijven in eerst Frankrijk en later Nederland. Al met al is het inkomen van de chauffeurs in deze groep vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 2 en 3.

|                     |                   |                   |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Totaal loon         | Betaling overuren | Contante betaling |
| € 1.500 tot € 2.100 | Nee               | Bij sommigen      |

#### 7.4.1 Tussenconclusie

Het grootste verschil qua hoogte en samenstelling van het salaris en het sociale vangnet van de chauffeurs bestaat tussen enerzijds de eerste en de vierde categorie, en anderzijds categorie 2, 3 en 5. Dit betekent dat chauffeurs, ongeacht waar ze wonen, gemiddeld genomen beter verdienen wanneer zij direct in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf gevestigd in een West-Europees land. Zij hebben niet alleen een hoger netto loon, maar hebben ook een beter sociaal vangnet, omdat socialezekerheidsbijdragen berekend worden over hun totale (bruto)loon inclusief alle toeslagen. Alleen de chauffeurs in categorie 1 en 4 ontvangen die toeslagen voor overuren en werken in het weekend of 's nachts. De chauffeurs in groep 1 geven uitdrukkelijk aan dat vooral die verdiensten zorgen voor een goed inkomen. Ook de samenstelling van het inkomen van Kacper, een chauffeur in groep 4, getuigt daarvan. De sociale voorzieningen tijdens ziekte en voor de pensioenopbouw van de Oost-Europese chauffeurs in groep 2, 3, en 5 daarentegen zijn zeer schraal en soms zelfs niet aanwezig. In vergelijking daarmee zijn de chauffeurs in de groepen 1 en 4 verzekerd van een veel beter pensioen en een leefbaar inkomen tijdens ziekte. Toch is een aantal chauffeurs in groep 1 ontevreden over het (te lage) basissalaris of hun financiële situatie tijdens ziekte. Over de hele linie verdienen chauffeurs die werken voor in Oost-Europa gevestigde bedrijven dus aanzienlijk minder dan chauffeurs die direct (niet via een Oost-Europese vestiging) in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf. Gezien de economische verschillen tussen deze gebieden is dit niet onverwacht. Als chauffeur woonachtig in Oost-Europa kun je dus beter direct in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf, dan bij de Oost-Europese vestiging van zo'n bedrijf. Het lijkt vervolgens dan wel weer zo te zijn dat je als chauffeur beter kunt werken bij een vestiging van een West-Europees bedrijf in je Oost-Europese woonland (categorie 3), dan dat je in dienst bent bij een Oost-Europees bedrijf (categorieën 2 en 5). De verschillen zijn echter minimaal en kunnen, gezien de kwalitatieve steekproef van chauffeurs, ook andere achtergronden hebben.

|             | <i>Totaal loon</i> | <i>Betaling overuren</i> | <i>Contante betaling</i> |
|-------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|
| Categorie 1 | €2.100 tot €4.000  | Ja                       | Nee                      |
| Categorie 2 | €1.300 tot €2.100  | Nee                      | Bij sommigen             |
| Categorie 3 | €1.800 tot €3.000  | Nee                      | Nee                      |
| Categorie 4 | €2.100 tot €4.000  | Ja                       | Nee                      |
| Categorie 5 | €1.500 tot €2.100  | Nee                      | Bij sommigen             |

Wanneer we de verschillen tussen categorieën 2, 3 en 5 nader beschouwen, zien we dat er verschillen zijn, maar dat die niet heel groot zijn. Zowel de hoogte als samenstelling van het loon en de sociale voorzieningen komen in grote lijnen overeen. In de categorieën 2, 3 en 5 is wel een aantal chauffeurs waarvan de arbeidsvoorwaarden in positieve dan wel negatieve zin opvallen. Zo komen in categorie 2 Nazar, Yaroslav en Alexandru er zeer bekaaid vanaf: een minimaal inkomen, contante betalingen, geen sociale voorzieningen en betaling per kilometer. En Levente op zijn beurt, is onderworpen aan de willekeur van zijn werkgever als het gaat om de betaling van *petrol saving money*.

In groep 3 vallen Dominik en Antoni, beiden werkzaam op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie, in positieve zin op. De werkgever van Dominik betaalt hem ook bij ziekte en tijdens vakantie en Antoni krijgt soms zelfs een bonus. Het netto maandsalaris van Antoni is bovendien aan de hoge kant en komt zeker in de buurt van het salaris van de chauffeurs werkzaam bij een West-Europees bedrijf (groep 1). Hoewel de lonen van chauffeurs in categorie 3 maar marginaal hoger lijken te liggen dan die van chauffeurs uit categorie 2 en 5, lijken sommigen van hen er wat betreft het totale plaatje aan arbeidsvoorwaarden dus beter af te zijn. Wellicht dat de arbeidsvoorwaarden van het West-Europese hoofdkantoor in sommige gevallen toch ook in positieve zin doorsijpelen naar de Oost-Europese vestigingen.

In de vijfde groep valt op dat alle werkgevers in hun voordeel op een bepaalde manier sjoemelen met (de betaling van) het loon van de chauffeurs. Bij een deel gebeurt dat door mede toepassing van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult en bij een ander deel gebeurt dat louter door betaling per kilometer en/of contant. Al met al lijkt gerommel door werkgevers met het loon van de chauffeurs in de categorieën 2, 3 en 5 eerder regel dan uitzondering en gebeurt dit op verschillende manieren, zoals contante betalingen of per kilometer of route, ongeacht of er sprake is van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. In de eerste en vierde groep komen dit soort praktijken niet naar voren.

## 7.5 ARBEIDSTIJD

Of een dergelijk patroon ook terugkomt in de arbeidstijd van deze respondenten komt nu aan de orde. Het ligt in de lijn der verwachting dat wanneer werkgevers sjoemelen met het loon van de chauffeurs, zij zich ook niet altijd aan wet- en regelgeving omtrent werk- en rusttijden houden. Hoewel chauffeurs uitgebreid vertellen over hun arbeidstijd, doen alle 32 chauffeurs dit hoofdzakelijk in termen van weken en maanden waarin ze rijden, en de dagen die ze daarna thuis doorbrengen. De arbeidstijd per dag varieert tussen de 10 en 15 uur per dag; lange werkdagen dus voor allemaal. Dit is waarschijnlijk zo gebruikelijk in de sector dat de chauffeurs hier weinig woorden aan vuil maken. Om de arbeidstijd van de respondenten te analyseren, wordt daarom vooral gekeken naar de tijden die in de vrachtwagen en de tijden die thuis worden doorgebracht.

De arbeidstijden van de chauffeurs in groep 1 (werkzaam bij een bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun West-Europese woonland) komen, met uitzondering van één respondent, in grote lijnen overeen. Drie van hen (Andrei, Lotte en Bram) rijden alleen in Nederland. De overigen rijden (ook) internationaal. De vier Nederlandse chauffeurs maken allen lange dagen (tussen de 10 en 14 uur per dag), maar zijn in de regel elk weekend of (in het geval van Thijs) om het weekend thuis. Datzelfde geldt voor Ben, een Duitse chauffeur werkzaam in Luxemburg die nooit een hele week achter elkaar van huis is. Ben zegt expliciet dat zijn werkgever de rijtijden, zoals bepaald in verordening 561/2006, probeert te respecteren, maar dat hij daar soms toch overheen gaat. Volgens Ben komt dat omdat hij luchtvracht vervoert die altijd stipt op tijd op het vliegveld moet worden afgeleverd. De enige uitzondering in deze categorie is Georgi, een Bulgaarse chauffeur werkzaam in Duitsland. Hij werkt zeven weken achter elkaar door en is dan aansluitend drie weken vrij. Bovendien wordt hij gedurende die drie weken *leave* niet betaald.

Bij de chauffeurs in de tweede categorie (werkzaam bij een bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun Oost-Europese woonland) gaat het er heel anders aan toe. Tien chauffeurs (Hanna, Levente, Alexandru, Matas, Nazar, Yaraoslav, Jakub, Adam, Aleksander en Stanislaw) werken periodes variërend van een tot ongeveer drie weken achter elkaar en het merendeel is dan een periode van omstreeks een week vrij. Daarnaast zijn er twee chauffeurs (Levente en Alexandru) in deze categorie die na hun periode werken, maar een of twee dagen thuis zijn. De werkgever van Levente rekent bovendien de reistijd van en naar het werk van soms tien uur tot zijn 45 uur rust in het weekend dat hij thuis is. Van die 45 uur rust blijft dan niet veel over. Levente is ontevreden over zijn arbeidstijden en vertelt dat hij dit werkschema aanhoudt om geld te verdienen om zijn schulden af te betalen. Als zijn schulden afbetaald zijn, houdt hij het voor gezien. Ook Alexandru is over zijn arbeidstijd niet te spreken want, vertelt hij: "I am sick of having 6-7 days of work each week. I cannot do a route in 4 days ... I would be capable of it but circumstances

don't allow me. It takes 5-6-7 days. I am home for a day or two and I have to go back already." Bovendien zijn er in deze categorie vier chauffeurs (David, Gabriel, Luca en Viktor) die twee tot drie maanden achter elkaar doorwerken en de meesten zijn dan een maand vrij. Viktor heeft er uitdrukkelijk voor gekozen om veel buitenlandse transporten te doen omdat hij dan meer betaald krijgt:

"I don't stay more than 10 days because when you stay in Bulgaria they pay you according to the Bulgarian contract these €250/month, subsequently the more you stay in Bulgaria the less money you are going to receive. Because I need the money I don't stay more than 10 days in Bulgaria."

Op deze manier krijgt hij weliswaar meer betaald, maar is hij doorgaans ook langer van huis.

In vergelijking met de arbeidstijd van de chauffeurs in de eerste groep werken de chauffeurs in categorie 2 beduidend meer weken aaneengesloten en zijn zeker niet elk weekend – en als dat wel zo is soms niet eens de verplichte 45 uur – thuis. Een chauffeur heeft bewust gekozen voor een lange aaneengesloten arbeidstijd; al lijkt die keuze vooral ingegeven door financiële prikkels. Voor de meeste chauffeur is geld verdienen ongetwijfeld de drijfveer om veel te werken en noodzakelijk om een bestaan te kunnen leiden dat meer is dan louter overleven. In deze categorie werken twee chauffeurs (David en Adam) op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult en hun arbeidstijd verschilt niet wezenlijk van andere chauffeurs in deze categorie. Opvallend is dat de chauffeurs die er in negatieve zin uitspringen niet werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult.

De arbeidstijd van de chauffeurs in de derde groep (werkzaam bij een bedrijf met vestiging in hun Oost-Europese woonland) is in grote lijnen vergelijkbaar met de arbeidstijd van de tien collega's in groep twee. Dat geldt vooral voor de vier chauffeurs werkzaam bij een vestiging van een West-Europees bedrijf waarvan bij drie (Dominik, Antoni en Milán) sprake is van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie. Zij hebben een arbeidstijd van twee of drie weken en zijn dan een week thuis.

Antoni is tijdens zijn 45 uur rust altijd thuis net als Marcell die zegt: "The company takes me home for the 45 hour rest period. Then I start in the evening." Milán geeft aan dat hij op termijn korter wil werken en dat dat mogelijk is bij zijn werkgever, maar: "(...) the money is less". Om die reden kan hij nu nog niet minder gaan werken, omdat hij het geld nodig heeft voor de verbouwing van zijn tweede huis: "(...) For now I want to finish the weekend house." Milán kiest dus bewust en op financiële gronden voor zijn arbeidstijd. De arbeidstijd van deze vier chauffeurs is niet extreem: zij zijn geen maanden achter elkaar van huis en tijdens hun 45 uur rust vaak thuis. In het geval van Marcell, Antoni en Milán is duidelijk dat dat laatste mogelijk is door inspanningen van hun werkgevers bij het plannen van het werk.

De arbeidstijd van Dima, als enige in deze groep werkzaam bij een Oost-Europese vestiging, springt er in deze categorie in negatieve zin uit, al denkt hij er zelf anders over. Zijn werktijd is lang, maar zijn – door hem zelf te bepalen – periode van rust daarna ook. Dima werkt twee tot drie maanden achter elkaar en als hij na die periode thuiskomt, eindigt zijn arbeidscontract, omdat, zo vertelt hij:

“(...) when I come back I stay home for 3-4 months [or] as long as I wish and it is not profitable for my employer. So the contract (...) stopped when I am at home in order for the employer not to pay taxes for me when factually I am not working. So whenever I come to work again, we make the new working contract.”

Noch de arbeidsduur noch de periodieke stopzetting van zijn contract lijkt voor Dima bezwaarlijk. Buiten kijf staat dat hij een rotsvast vertrouwen heeft in de totstandkoming van een nieuw contract op het moment dat hij weer aan het werk wil bij deze werkgever. In het geval van Dima is sprake van een uitzonderlijk arbeidscontract, mede gelet op de contante en twee- of driemaandelijke betaling van het loon. Onduidelijk is in hoeverre het gebruik van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult daar een rol in speelt. Bij Dima kon immers niet worden vastgesteld of al dan niet sprake was van zo’n constructie.

De arbeidstijd van de chauffeurs in de vierde groep (werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een West-Europees land dat niet hun woonland is) loopt sterk uiteen. Kacper en Filip werken geen van beiden op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Het loon van deze twee chauffeurs bleek het meest vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 1. De arbeidstijden van Kacper echter zijn beslist niet vergelijkbaar met de arbeidstijd van die collega-chauffeurs. Kacper werkt twee tot vier maanden achter elkaar en is dan een of twee weken thuis. Hij werkt ongeveer 65 uur per week. Deze chauffeur maakt niet alleen lange dagen, maar werkt ook erg lang achter elkaar en is dus beslist niet elk weekend thuis. Kacper kan zijn arbeidstijd zelf bepalen en krijgt daarvoor de ruimte van zijn werkgever. Ook Kacper kiest zelf, en op dezelfde grond als Milán, voor deze lange arbeidstijd.

In deze groep heeft Filip in positieve zin afwijkende arbeidstijden die het dichtst in de buurt komen van de arbeidstijden van de collega’s in groep 1. Hij werkt van maandag tot vrijdag, is elk weekend thuis en rijdt nooit ’s nachts. Wel maakt ook hij lange dagen van tussen de 11 en 14 uur per dag.

Van de chauffeurs in categorie 5 (werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een Oost-Europees land dat niet hun woonland is) werkt Igor, een derdelander waarbij sprake is van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, het langst achter elkaar door. Hij werkt drie maanden en is dan minimaal een maand vrij, maar zo vertelt hij: “(...) I can stay longer for 1,5-2-3 months. There is no limitation on the duration of your minimal stay at home (...).” Bence daarentegen, ook werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, heeft in deze groep de kortste arbeidstijd. Hij werkt twee

weken aaneengesloten en is dan een week vrij en thuis. Wel geeft Bence aan dat hij gemiddeld meer uren per dag rijdt dan is toegestaan op grond van Verordening 561/2006. Van zijn werkgever moet hij frauderen met de tachograaf om lading op tijd af te leveren.

De overige chauffeurs in deze categorie (Vasil, Todor en Andrei) werken een tot anderhalve maand achter elkaar en zijn aansluitend een periode vrij en thuis. De werkgever van Todor, ook een derdelander, is, net als die van Igor, flexibel als het om zijn rustperiode gaat: "When I need more time to rest, there is no problem with that." In deze twee gevallen is de werkgever bereid gehoor te geven aan de wensen en behoeften van de chauffeurs als het gaat om hun vrije tijd. Daar staat tegenover dat zowel Todor als Igor zelf opdraaien voor de reiskosten van hun huis (in Oekraïne) naar het werk in respectievelijk Polen en Litouwen. Datzelfde geldt voor Vasil, een derdelander die in Oekraïne woont en in Polen werkt. Pas als Vasil eenmaal in Polen is aangekomen, stelt de werkgever een bedrijfsbus ter beschikking waarmee Vasil naar de plek reist waar hij de truck van een collega overneemt. Bovendien geeft Vasil aan dat hij altijd met een *co driver* rijdt en hun *common workday* 21 uur per dag is. Dit roept de vraag op hoe de dagelijkse rust van deze chauffeur wordt ingevuld. Vermoedelijk slapend in de vrachtwagen terwijl de *co driver* rijdt.

Noch Todor, noch Vasil werkt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult; alleen bij Andrei was dat bij zijn vorige werkgever wel het geval. Of de drie derdelanders tijdens hun reis van huis naar het werk ook loon ontvangen, valt te betwijfelen. In ieder geval staat voor Igor vast dat dat niet zo is. Zijn dagvergoeding, waarin ook zijn basisloon is verrekend, begint pas te lopen vanaf het moment dat hij in of vanuit Litouwen met zijn feitelijke vervoerswerk begint.

In vergelijking met hun Oekraïense collega's (Nazar en Yaroslav) in categorie 2 werken de drie Oekraïense chauffeurs in deze categorie aanzienlijk langer. Daartegenover staat een beduidend hoger netto maandsalaris, maar ook een lange (onbezoldigde) reistijd van huis naar de plaats waar Vasil, Todor en Igor hun werk beginnen en *vice versa*.

De meeste chauffeurs in deze categorie werken een lange periode achter elkaar en zijn dus beslist niet elk weekend thuis. Todor en Igor hebben het geluk dat zij zelf kunnen bepalen hoelang zij na hun werkperiode vrij en thuis (willen) zijn. Of hun financiële situatie hen in staat stelt om ook daadwerkelijk van die mogelijkheid gebruik te maken is nog maar de vraag.

Bence is de enige chauffeur die 'maar' twee weken achter elkaar werkt en daarna een week thuis is en dus ook vaker dan de anderen in het weekend thuis is.

De arbeidstijd van deze chauffeurs komt qua diversiteit en gemiddeld toch lange periodes achter elkaar werken het meest overeen met die van hun Oost-Europese collega's in de categorieën 2, 3 en 4. Het verschil met de arbeidstijd van collega's in categorie 1 is het grootst, met uitzondering van Georgi, een Bulgaarse chauffeur, die zeven weken achter elkaar doorwerkt. De arbeidstijd

per dag van de chauffeurs in deze vijfde categorie die daarover vertellen, komt daarentegen overeen met die van de chauffeurs in alle andere categorieën. Geen enkele chauffeur werkt 'van negen tot vijf'.

Uit de arbeidstijden van de drie chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie blijkt dat het werken op basis van zo'n constructie beslist niet altijd gepaard gaat met extreem lange arbeidstijden. Zo werkt Bence een relatief korte tijd aaneen, maar moet hij wel frauderen met de tachograaf. Igor werkt vergeleken met Bence erg lang achter elkaar. De arbeidstijd van Andrei zit tussen die van Bence en Igor in en komt het dichtst in de buurt van die van de chauffeurs die niet op basis van een dergelijke constructie werkzaam zijn.

### 7.5.1 Tussenconclusie

Opvallend is opnieuw dat de grootste verschillen bestaan tussen enerzijds chauffeurs in categorie 1 en categorie 4, en de chauffeurs in de andere categorieën anderzijds. De meeste chauffeurs die werkzaam zijn voor een West-Europees bedrijf, al dan niet gevestigd in het land waar ze wonen, zijn elk weekend thuis en werken in de regel niet wekenlang, laat staan maanden, achter elkaar door. De uitzonderingen daarop in deze twee categorieën zijn Georgi en Kacper. Deze chauffeurs werken wel een lange periode van minimaal zeven weken achter elkaar. Noch Georgi, noch Kacper werkt op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie.

De andere chauffeurs daarentegen zijn veel langere perioden van huis. De chauffeurs in de categorieën 2, 3 en 5 die op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult werken, lijken niet systematisch langer te werken dan chauffeurs bij wie dat niet het geval is. Belangrijker lijkt het te zijn dat er allerlei financiële prikkels zijn voor chauffeurs die hen stimuleren om lange periodes te werken. Zo betalen sommige bedrijven een vergoeding per kilometer en verdienen vooral Oost-Europese chauffeurs meer als zij vervoer in het buitenland verrichten en ook een dagvergoeding krijgen. Voor de Nederlandse chauffeurs is het lucratief om in het weekend te werken en veel overuren te maken.

Voor sommige chauffeurs geldt bovendien dat zij ver weg wonen van de plek waar zij hun vervoerswerk starten waardoor ze relatief veel reistijd hebben. Deze reistijd wordt door hun werkgevers niet vergoed, wel wordt in sommige gevallen de reis zelf door de werkgever verzorgd. Hoewel de chauffeurs zelf aangeven dat zij ervoor kiezen om lange periodes te werken, lijkt deze keuze dus sterk ingegeven door financiële prikkels. Door de relatief lage basislonen zijn de chauffeurs bijzonder ontvankelijk voor zulke financiële prikkels. Ze geven immers, ongeacht de categorie, allemaal aan dat ze hun basisloon mager vinden en het moeten hebben van de extra's.



Dat alle (zes) chauffeurs uit derdelanden stelselmatig minder verdienen en langer werken dan hun Oost-Europese collega's in de categorieën 2 tot en met 5 is bij de geïnterviewde chauffeurs niet het geval.

## 7.6 CONCLUSIE

Duidelijk is geworden dat chauffeurs die voor een West-Europees bedrijf dat gevestigd is in West-Europa en die zelf ook in een West-Europees land woonachtig zijn de hoogste lonen hebben en de meest voordelige arbeidstijden. Chauffeurs die woonachtig zijn in Oost-Europa, maar werken in West-Europa voor een (vestiging van een) in West-Europa gevestigd bedrijf bevinden zich in een redelijk vergelijkbare situatie (categorieën 3, 4 en 5). Zij zijn soms langer van huis, maar dat kan ook zo zijn afgestemd met de werkgever vanwege de lange reistijd van huis naar de plek waar hun feitelijke vervoerswerk begint. Daarnaast hebben die langere werktijden ook te maken met financiële prikkels. De lonen en arbeidstijden van alle andere chauffeurs (in categorieën 2, 3 en 5) komen in grote lijnen overeen. Dat neemt niet weg dat er onderling grote verschillen zijn. Opvallend daarbij is dat die verschillen niet lijken voort te komen uit het feit dat gewerkt wordt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Met andere woorden: het maakt voor een Oost-Europese of derdelandchauffeur weinig uit of zijn of haar werkgever wel of niet de regels over het gewoonlijk werkland omzeilt. Gesjoemel los daarvan op het gebied van loon en arbeidstijd lijkt voor de chauffeurs veel belangrijker te zijn. Zo vertelden zij uitgebreid over vergoedingen per kilometer, extreem lage dagvergoedingen, of situaties waarbij er kosten worden ingehouden op het loon. Bij de chauffeurs die er in negatieve zin uitspringen, is er vooral sprake van dit soort praktijken.

Dat er volop gesjoemeld wordt in de transportsector kwam al naar voren in de literatuur en wordt ook hier bevestigd. Opvallend is echter dat wat de chauffeurs vooral hoog zit en hun werkplezier negatief beïnvloedt, niet zozeer te maken heeft met de constructie op basis waarvan ze werken. Dat heeft het uiteraard wel vanuit een juridisch perspectief, maar chauffeurs die op basis van een constructie werken, zijn beslist niet altijd slechter af dan de chauffeurs bij wie dat niet zo is. Enerzijds komt het voor dat chauffeurs die op basis van een constructie werken meer verdienen en een kortere arbeidstijd hebben dan chauffeurs die niet op basis van een constructie werken. In sommige gevallen kan zelfs met de werkgever worden onderhandeld over bijvoorbeeld het werkschema of de vrije tijd. Anderzijds is het omgekeerde ook het geval en hebben chauffeurs die niet op basis van een constructie werken beduidend slechtere arbeidsvoorwaarden dan chauffeurs waarbij dat wel het geval is.

Het beeld dat over het chauffeurswerk in de citaten aan het begin van dit hoofdstuk naar voren komt, strookt met wat deze chauffeurs vertellen. Voor veel chauffeurs werkzaam bij Oost-Europese en derdelandbedrijven gaat op

dat zij met dit werk in hun thuisland het meeste kunnen verdienen. Veel rijden in het buitenland is voor hen extra lucratief gelet op de dagvergoeding die zij dan ontvangen. Voor chauffeurs werkzaam bij West-Europese bedrijven is de financiële prikkel vooral het overwerk en werken in het weekend en 's nachts. Alleen deze categorie chauffeurs wordt daar ruimschoots voor vergoed. Een tweede pregnant verschil tussen chauffeurs werkzaam bij West-Europese bedrijven en chauffeurs werkzaam bij Oost-Europese en derdeland-bedrijven is de afdracht van socialezekerheidsbijdragen. Ook weer alleen bij de West-Europeanen gebeurt dat over het brutoloon inclusief vergoedingen. Bij hun Oostelijke collega's daarentegen wordt alleen het (karige) basisloon in aanmerking genomen waardoor zij ook er op dat vlak bekaaid vanaf komen.

Tot slot is het niet naar voren gekomen dat het bij uitstek de derdelanders zijn die op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie werken of waarvan het loon en de arbeidstijd te wensen overlaten. Ook is duidelijk dat het chauffeurswerk geen baan van negen tot vijf is en dat chauffeurs lange dagen maken.

Deze uitkomsten laten zien dat er voor chauffeurs veel te winnen valt bij het voorkomen van gesjoemel door werkgevers. Bij veel chauffeurs is er sprake van ongeoorloofde praktijken die de chauffeurs benadelen, waarbij het betalen per kilometer het meest in het oog springt. Er wordt geenszins voor gepleit de bestrijding van schijnconstructies een halt toe te roepen. Wel lijkt het opportuun om zich hier niet blind op te staren, en voldoende oog te hebben voor de andere manieren waarop werkgevers in de transportsector ten koste van hun werknemers geld verdienen. Bovendien laat het onderzoek zien dat chauffeurs die op basis van een constructie werken die het gewoonlijk werkland verhult, tevreden kunnen zijn over hun arbeidsomstandigheden. Wanneer zij zichzelf vergelijken met andere chauffeurs in Oost-Europa zijn zij immers niet slechter af, of bevinden zij zich zelfs in een iets betere positie. Voor zulke chauffeurs is er dan ook weinig aanleiding om de werkgever voor de rechter te slepen om de schijnconstructie aan te vechten. Er zal dus aan deze praktijk waarschijnlijk niet zo snel iets veranderen. Waar chauffeurs zich wel druk om maken is het andere gesjoemel. Hier liggen waarschijnlijk dan ook meer aangrijpingspunten om daadwerkelijk wat te verbeteren aan de positie van chauffeurs in het internationale wegtransport.

Opnieuw wordt de meerwaarde bevestigd van de met de chauffeurs gevoerde gesprekken. Hun percepties over het gebruik van schijnconstructies en hun arbeidsvoorwaarden, zijn onontbeerlijk voor de ontwikkeling van op realistische uitgangspunten gebaseerd beleid en wetgeving.

Ter afsluiting van dit hoofdstuk is tabel 7.1 opgenomen met samenvattende informatie over het loon en de arbeidstijd voor de vijf categorieën chauffeurs.

Tabel 7.1: Samenvattende informatie over loon en arbeidstijd per categorie chauffeurs

|        | Totaal loon          | Betaling overuren | Contante betaling | Aaneengesloten arbeidstijd                         | Arbeidstijd per dag | Elk (tweede) weekend vrij en thuis |
|--------|----------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| Cat. 1 | €2.100-<br>€4.000    | Ja                | Nee               | 1 week; alleen Georgi werkt 7 weken                | 10-14 uur           | ja                                 |
| Cat. 2 | €1.300 tot<br>€2.100 | Nee               | Bij sommigen      | 2 weken - 3 maanden; alleen Alexandru werkt 1 week | 10-15 uur           | nee                                |
| Cat. 3 | €1.800 tot<br>€3.000 | Nee               | Nee               | 2 weken - 3 maanden                                | 10-12 uur           | sommigen                           |
| Cat. 4 | €2.100 tot<br>€4.000 | Ja                | Nee               | 1 week - 2 tot 4 maanden                           | 11-14 uur           | Kacper niet en Filip wel           |
| Cat. 5 | €1.500 tot<br>€2.100 | Nee               | Bij sommigen      | 1 maand - 3 maanden; alleen Andrei werkt 2 weken   | 10-13 uur           | sommigen                           |

