



# WITBOEK TAXI

**DOORGESLAGEN AANBESTEDINGSDRIFT  
ZET TAXICHAUFFEURS IN DE KOU**



# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>2</b>
<b>1. WAT GAAT ER MIS IN DE TAXISECTOR?</b>	<b>4</b>
1.1 Inkoop door gemeenten en zorgverzekeraars	4
1.2 Veel taxibedrijven in rode cijfers	5
1.3 Steeds minder chauffeurs in loondienst	9
1.4 Social Return zorgt niet voor Echte banen	10
<b>2. TAXICHAUFFEURS ZIJN DE GROTE VERLIEZERS</b>	<b>12</b>
2.1 Te kleine parttime contracten	12
2.2 Werkgevers sjoemelen met arbeidstijden	13
2.3 Geen fatsoenlijke rittenadministratie	13
2.4 Gesjoemel met roosters	14
2.5 Recht op pauze: wachttijd is werktijd!	19
2.6 Wassen en tanken? Dat doe je maar in je eigen tijd!	20
2.7 Chauffeurs krijgen minder betaald	22
2.8 Ook cliënten zijn de dupe	24
<b>3. OPDRACHTGEVERS, NEEM UW VERANTWOORDELIJKHEID!</b>	<b>25</b>

# VOORWOORD

## WERK JIJ ALS TAXICHAUFFEUR? DAT IS NIET ZO BEST!

Iedere dag zijn zo'n 30.000 chauffeurs op pad om leerlingen, ouderen, mensen met een beperking en zieken te brengen naar scholen, instellingen, ziekenhuizen en activiteiten. Deze chauffeurs zijn veelal in loondienst bij taxibedrijven en hebben iedere dag de zorgtaak voor de mensen die niet (of niet meer) kunnen voorzien in hun eigen mobiliteit. Door heel Nederland, in de stad en op het platteland, voeren deze chauffeurs elke dag de ritten uit met vakmanschap en zorg en aandacht voor de klanten en cliënten. En deze chauffeurs staan op dit moment continu onder druk.

Het werk van chauffeurs wordt iedere paar jaar aanbesteed door de overheid en zorginstellingen. Iedere paar jaar moeten chauffeurs maar weer afwachten of ze meegaan met het vervoer of in de WW terechtkomen. Elke keer weer een andere werkgever, andere contractvoorwaarden en veel onzekerheid.

Door decentralisatie en bezuinigingen in de zorg hebben taxichauffeurs het zwaar, heel zwaar. Geen uitzicht op vaste banen, elke maand afwachten of en wat je betaald krijgt. De gemeenten en zorginstellingen knijpen op het budget, vervoer moet altijd goedkoper. Dat heeft grote consequenties voor de taxichauffeur die elke dag met de klanten en cliënten op pad is.

FNV heeft daarom gezamenlijk met de chauffeurs een witboek gemaakt. In dit witboek leest u verhalen van chauffeurs, gaan we in op de gevolgen van het overheidsbeleid voor chauffeurs en doen we aanbevelingen over hoe wij denken dat het beter kan. Dat het beter moet, is helder. De overheid moet zijn zorgtaken voor de mensen die het nodig hebben serieus nemen. En die zorgtaak houdt niet op bij de cliënten die in het

voertuig zitten, maar het gaat ook over de taxichauffeurs die werkt in het zorgvervoer.

Wij hopen en verwachten dat dit witboek aanzet tot nadenken geeft, maar vooral ook een aanzet is tot ander beter beleid. Zodat de chauffeurs ook de komende jaren nog hun mooie beroep uit kunnen oefenen.

Minke Jansma,  
*Bestuurder FNV Taxi*

# 1. WAT GAAT ER MIS IN DE TAXISECTOR?

## 1.1 INKOOP DOOR GEMEENTEN EN ZORGVERZEKERAARS

Contractvervoer<sup>1</sup> wordt vaak ingekocht door gemeenten, instellingen, de rijksoverheid en door zorgverzekeraars. Veel gemeenten kiezen er de laatste jaren voor om het vervoer gezamenlijk in te kopen.

Soms doen gemeenten de inkoop zelf, soms wordt een inkoopbureau ingehuurd. De inkoop vindt meestal plaats via een openbare (Europese) aanbesteding. Daarnaast signaleert FNV Taxi een onwenselijke ontwikkeling naar meer onderhandse gunningen. Dat is onwenselijk, omdat de cao-regeling OPOV (overgang personeel bij overgang van vervoerscontracten) dan meestal niet wordt toegepast. Dat betekent dat vaste chauffeurs hun baan verliezen. Veel cliënten hebben baat bij vaste chauffeurs. Toch worden zij bij aanbestedingen niet of nauwelijks betrokken, terwijl de uitvoering hen direct aangaat. Cliënten die gebruik maken van doelgroepenvervoer verwachten kwalitatief hoogwaardig vervoer door vaste professionele chauffeurs. Deze criteria komen vaak niet of nauwelijks terug in de aanbesteding, of worden na aanbesteden niet of nauwelijks gemonitord.

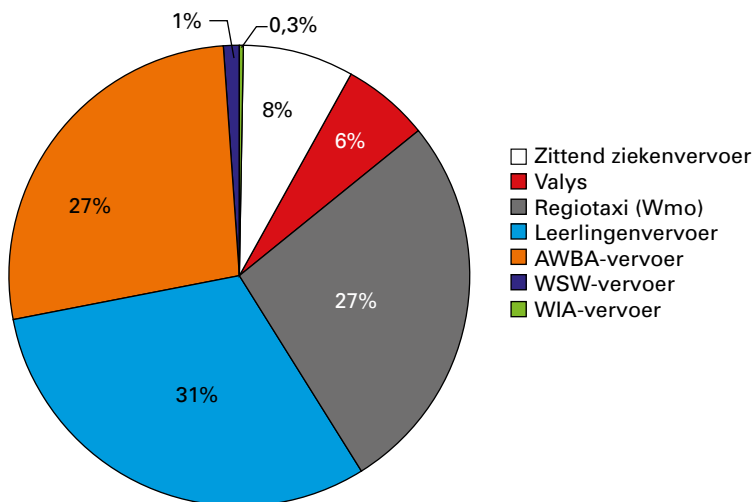
Het contractvervoer wordt ingedeeld op basis van doelgroepen. In bijgaande figuur staan de diverse doelgroepen genoemd en hun aandeel in het totale contractvervoer. Het leerlingenvervoer, WSW-vervoer en het AWBZ-vervoer kan (gedeeltelijk) worden gepland. Het vervoer van de andere doelgroepen is voornamelijk vraagafhankelijk en vraagt om meer flexibiliteit.

---

<sup>1</sup>Als we het in dit witboek hebben over taxivervoer, dan bedoelen we contractvervoer. Dat is alle dienstverlening die gericht is op het in opdracht vervoeren van speciale groepen reizigers in een taxi (of busje t/m 8 reizigers). Het contractvervoer beslaat circa 80% van de gehele taxibranche. Contractvervoer kent in de regel contracten met een korte looptijd van 2 tot 3 jaar, waarin de ritprijs, beschikbaarheid, rijtijden en soms routes van tevoren zijn vastgelegd. Een deel van het contractvervoer is echter vraagafhankelijk, waarbij van tevoren niet duidelijk is op welke tijden of via welke routes gereden wordt. Openbaar vervoer en straattaxivervoer vallen niet onder contractvervoer. (bron: Marktdossier contractvervoer, Pianoo, expertisecentrum aanbesteden, april 2015, SEO onderzoek).

## 1. Wat gaat er mis in de taxisector?

### OMZET NAAR ACTIVITEITEN 2012



### 1.2 VEEL TAXIBEDRIJVEN IN RODE CIJFERS

De taxisector verkeert in zwaar weer. Volgens de KNV (Koninklijk Nederlands Vervoer) zitten in 2015 meer dan 60% van de taxibedrijven in de rode cijfers. In 2013 was dat nog 40%. Inmiddels zien we het aantal bedrijven dat in de problemen komt alleen maar stijgen en is er sprake van een kaalslag in de markt in aantallen bedrijven die actief zijn. Het contractvervoer staat onder druk door bezuinigingen in de zorg, door decentralisatie van budgetten voor zorgvervoer en door bezuinigingen bij gemeenten. In de periode 2011-2014 is de omzet met circa 20% gedaald van € 1040 miljoen tot € 843 miljoen (bron: KNV).

In het SEO-rapport 'Vloek van de winnende taxi' komt als een van de speerpunten naar voren dat risico's bij te laag inschrijven niet duidelijk in kaart worden gebracht. Met het gevolg dat er na de voorlopige gunning door opdrachtgever en vervoerder wordt 'terugonderhandeld' over kernpunten in de aanbesteding. Bedrijven schrijven dan te laag in met in het achterhoofd dat er later weer geld bijkomt. Dit leidt alleen tot oneerlijke concurrentie maar ook vaak tot een faillissement, wanneer de aanbestedende partij niet over de brug komt. Hieruit vloeien rechts-

zaken voort en het zorgt voor veel ellende voor de cliënten en chauffeurs. Met enorme maatschappelijke kosten tot gevolg.

Een van de minst besproken risico's bij aanbestedingen is dat van boventallige medewerkers. Sinds 2015 krijgen werknemers bij ontslag een transitievergoeding. Gemiddeld is dat in de taxisector zo'n 16.000 euro per fulltimer en op parttime basis 12.000 euro.

20 jaar in dienst of werkzaam op hetzelfde vervoer, hoogste loonschaal fulltime	62 jaar is €35.940
15 jaar in dienst of werkzaam op hetzelfde vervoer, hoogste loonschaal fulltime	52 jaar is € 16.745
10 jaar in dienst of werkzaam op hetzelfde vervoer, trede 10 fulltime	42 jaar is € 7.866
5 jaar in dienst of werkzaam op hetzelfde vervoer, trede 5 fulltime	32 jaar is € 3.556

Bij elke aanbesteding worden de duurdere ervaren werknemers ingehuurd voor goedkopere en gesubsidieerde arbeidskrachten. Al jaren is sprake van een krimpende markt en veel chauffeurs die hun baan verliezen. Tussen 2011 en 2015 is de loonsom van de taxisector gedaald van 520 miljoen naar onder de 400 miljoen euro. Dat is een teruggang van ruim een kwart. Grootste oorzaak hiervan is de uitstroom van ervaren werknemers in de branche (zie ook 1.3).

De kosten van de transitievergoeding worden niet in de prijs van de aanbesteding meegerekend, omdat een bedrijf daarmee zichzelf uit de markt prijst. Bedrijven rekenen het risico van transitievergoedingen niet mee bij aanbestedingen, de aanbestedende dienst controleert de kostprijsberekeningen niet, maar de gevolgen komen terecht bij de ervaren chauffeur die bij elke aanbesteding maar moet afwachten of hij of zij nog een baan heeft.



De cao-regeling OPOV (overgang personeel bij overgang van vervoerscontracten) geeft 75% van de betrokken personeelsleden de kans om met het werk mee te verhuizen. Zij krijgen een zogeheten baanaanbod. We zien in de praktijk dat er door veel bedrijven op gestuurd wordt om werknemers een onaantrekkelijk bod te doen, wel conform de genoemde eisen, maar voor de chauffeur heel lastig om aan te voldoen. Bijvoorbeeld met een standplaats 100 km verderop, zodat er onoverkomelijke reisafstanden ontstaan, of de schoolchauffeur wordt verplicht elk weekend te gaan werken. Alles om er maar voor te zorgen dat de werknemer het aanbod niet aan kan nemen, omdat het financieel of sociaal niet reëel en haalbaar is. Daarnaast kent de regeling veel uitzonderingen. (Bijvoorbeeld als aantoonbaar is dat je voldoende personeel in huis hebt hoeft je geen of minder mensen over te nemen). Hierdoor gaat in de praktijk nog geen kwart van de chauffeurs daadwerkelijk over naar het bedrijf dat de volgende aanbesteding wint (SEO 2.2 laatste paragraaf). De kwaliteit van dienstverlening holt hierdoor achteruit en de maatschappelijke gevolgen voor bijvoorbeeld de kosten van uitkeringen zijn groot.



Chauffeur A werkt 12 jaar bij een middelgroot familiebedrijf als fulltime taxichauffeur. Bij de laatste aanbesteding van de regiotaxi verliest zijn werkgever het contract en ziet daarmee veel ervaren chauffeurs vertrekken naar de concurrent. A. kan blijven. Maar het zit de werkgever niet mee. Amper een jaar nadat de regiotaxi weg is gevallen, zegt een grote klant het contract op. De klant, een zorginstelling, ziet zich daartoe genoodzaakt, omdat het budget voor cliëntenvervoer zover daalt dat ze zelf het vervoer gaan organiseren met vrijwilligers.

De werkgever heeft nog meer één oplossing: reorganiseren. Er wordt collectief ontslag aangevraagd voor 50% van de contracturen van alle medewerkers. Want, zo krijgt de ondernemingsraad te horen: meer werk is niet beschikbaar. A en zijn collega's krijgen 's morgens en 's middags een schoolroute, en sommigen krijgen er nog een route naar een dagbestedingslocatie achteraan. De verloren contracturen worden door het UWV met een WW-uitkering deels aangevuld.

Toch klopt er iets niet. Steeds vaker komen er taxibusjes het schoolplein opgereden met chauffeurs die door de Sociale Dienst worden opgedragen om dit werk tenminste 3 maanden te doen, met behoud van hun bijstandsuitkering. "Hoeveel uur werk jij dan, op een dag?" wordt er gevraagd aan die nieuwe collega. Dat mag hij niet zeggen. Wat wel duidelijk wordt, is dat deze nieuwe collega hele dagen werkt. Hij is niet de enige die na de ontslagronde in dienst wordt genomen in een veel lagere loonschaal: loontrede 2 in plaats van 12. Ook gaan de nieuwe collega's ritten rijden waarvan de werkgever eerder aangaf dat daarvoor geen werk meer was.

Vaak zien we dat taxiondernemingen werkzaam zijn in een bepaald gebied en afhankelijk zijn van een paar vervoerscontracten in hun regio. Door de bundeling van vervoer bij aanbestedingen over grotere gebieden als een bedrijf die ene grote aanbesteding verliest, heeft een groot deel van het personeel de komende jaren daar geen werk meer. Doordat er te weinig mensen meegaan met het vervoer bij

## 1. Wat gaat er mis in de taxisector?

aanbestedingen, zijn de verliezende partijen genoodzaakt om te kiezen voor een ontslagprocedure voor hun personeel. De praktijk is weerbarstiger. Vaak kiezen bedrijven ervoor om werknemers niet via de UWV-route te ontslaan maar een VSO (vaststellingsovereenkomst) aan te bieden zonder transitievergoeding, simpelweg omdat ze het geld er niet voor hebben. Als wel voor de correcte weg wordt gekozen, dan zien we helaas maar al te vaak dat een bedrijf alsnog kopje ondergaat. Dat zien we terug in de cijfers over faillissementen in de taxisector. Het contract wordt verloren, het bedrijf gaat failliet of het bedrijf start vervolgens snel weer door zonder het dure personeel. De kosten van de aanbestedingen worden hierdoor vele malen hoger en de kosten worden hierdoor vooral afgewenteld op de maatschappij en de chauffeur.

Door de aanbestedingsdrift naar de laagste prijs lopen werknemers in de taxisector keer op keer de transitievergoeding mis, hebben ze geen kans op een vaste baan en geen kansen op scholing en outplacement, omdat de financiële middelen ontbreken. Hun kans om zich op de arbeidsmarkt voor te bereiden, wordt hen hierdoor ontnomen. Werkgevers en opdrachtgevers ontlopen op deze manier alle verantwoordelijkheid.

### 1.3 STEEDS MINDER CHAUFFEURS IN LOONDIENTST

De grootste kostenpost voor de werkgevers zijn de loonkosten. Dat is circa 2/3 van de totale kosten. We zien dan ook dat daar op alle mogelijke manieren op wordt bezuinigd. Cao-naleving en het uitbetalen van de daadwerkelijk gewerkte uren is bij veel bedrijven een groot probleem. Het aantal chauffeurs in loondienst neemt sterk af: van 33.000 in 2012 tot 27.000 werknemers begin 2015. Volgens recente cijfers van het pensioenfonds waarin ook aangesloten uitzendbureaus in zitten, zijn dat er: 38.000 in 2013, 36.000 in 2014 en 34.000 in 2015. Ervaren chauffeurs met een vast dienstverband zien we steeds minder in de sector. Slechts 5 á 6% van de werknemers werkt langer dan 10 jaar in de sector en heeft een vast contract. Vooral de fulltime-contracten verdwijnen. Alleen het aantal muppers (oproepkrachten Met een Uitgestelde Prestatieplicht) neemt toe. Vooral gepensioneerde muppers zijn in trek. Zij zijn namelijk circa 20% goedkoper dan niet-gepensioneerde werknemers.

#### 1.4 SOCIAL RETURN ZORGT NIET VOOR ECHTE BANEN

Doordat in aanbestedingen harde eisen worden gesteld aan Social Return zien we dat taxibedrijven steeds meer mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aannemen. Bijvoorbeeld mensen met een ww-, wia- of bijstandsuitkering. Door subsidies op deze arbeidskrachten zijn deze werknemers goedkoper dan vast personeel. Door Social Return ontstaat er werkverdringing, ervaren werknemers gaan de uitkering in en anderen worden opgeleid om hun werk tijdelijk over te nemen.

Dit levert geen Echte banen op, omdat deze werkenden na maximaal 23 maanden weer in de uitkering verdwijnen en er een nieuwe groep wordt opgeleid. In de sector zien we een dalende trend aan aantallen werknemers en een dalende trend in de volumes van vervoer. De arbeidsmarkt is overspannen met te veel opgeleide medewerkers. Door de Social Return-afspraken en door oneigenlijk gebruik van subsidie-regelingen van het UWV en de gemeente komen er alleen maar meer opgeleide chauffeurs bij. In 2015 zijn er 4.425 mensen geslaagd voor de opleiding taxi waarmee ze een taxikaart kunnen verkrijgen. Gezien de uitstroomcijfers in de sector is dat een bijzonder hoog aantal. Er wordt met geld en met mensen rondgepompt.

Vakbondsbestuurder Minke Jansma:

*“Taxibedrijven zetten het liefst oudere werklozen aan het werk, uit de kaartenbak van het UWV of als vrijwilliger vanuit de bijstand, om aanspraak te maken op loonkostensubsidies. In een arbeidsmarkt die zo zwaar overspannen is met aantallen opgeleide taxichauffeurs zouden UWV en gemeenten er goed aan doen de subsidieregelingen stop te zetten. De nieuwe instroom via subsidieregelingen heeft geen enkele kans op een echte vaste baan.”*

In de taxibranche is al jaren een flinke sanering gaande. Er is minder behoefte aan nieuwe taxichauffeurs door de bezuinigingen op het contractvervoer. Dat heeft geleid tot een enorm overschot aan taxichauffeurs. Toch eisen gemeenten nog altijd dat taxibedrijven mensen uit de kaartenbak van het UWV en uit de bijstand aannemen. Dat leidt ertoe dat duizenden taxichauffeurs jaarlijks hun baan kwijtraken. FNV Taxi is uiteraard niet tegen Social Return om mensen mee te laten doen op de

## 1. Wat gaat er mis in de taxisector?

arbeidsmarkt, maar dit mag nooit leiden tot werkverdringing. Beter zou het zijn om mensen met een uitkering aanvullende werkzaamheden te laten verrichten, bijvoorbeeld als begeleider in het leerlingen of gehandicaptenvervoer. Nog meer mensen opleiden tot taxichauffeur is onverantwoord en zorgt voor hoge maatschappelijke kosten.

Taxichauffeur zijn is een vak, geen vrijwilligersbaan of tijdelijk werk. De kwaliteit aan de klant wordt geleverd door de taxichauffeur. Klanten en cliënten geven de voorkeur aan vaste chauffeurs die hun vak verstaan en de klanten veilig kunnen vervoeren en weten wat nodig is om aan de behoefte van de verschillende cliënten te voldoen. Door de systematiek van SROI en de inzet van steeds meer vrijwilligers achter het stuur holt de kwaliteit van het vervoer achteruit.



# 2 TAXICHAUFFEURS ZIJN DE GROTE VERLIEZERS

Bezuinigingen door gemeenten brengen nogal wat teweeg in het contractvervoer. Bedrijven vallen over elkaar heen om aanbestedingen binnen te halen. Het bedrijf dat de laagste prijs biedt is de winnaar. Dat heeft gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van de taxichauffeurs en voor de kwaliteit van het vervoer. De taxichauffeurs zijn de grote verliezers.

In dit hoofdstuk laten we zien hoe de taxichauffeurs worden benadeeld. De FNV deed een onderzoek bij vijf grote en middelgrote bedrijven. Het onderzoek bestond uit gesprekken met chauffeurs, analyse van hun loonstroken, boordcomputerstaten, urenoverzichten en de logboeken die door de chauffeurs drie maanden achtereen zijn bijgehouden. Hieruit is onder meer gebleken dat werkgevers allerlei manieren bedenken om de chauffeurs minder uren uit te betalen dan wat zij hebben gewerkt.

## 2.1 TE KLEINE PARTTIME CONTRACTEN

Om lager in te schrijven bij aanbestedingen heeft de werkgever er baat bij om niet alle gewerkte uren uit te betalen. Dit krijgt hij o.a. voor elkaar door chauffeurs een te klein contract te geven, al werken zij in de praktijk veel meer uren. De extra uren die ze werken, worden pas na twee maanden uitbetaald. Door onoverzichtelijke administratie van de werkgever is het voor de chauffeur vaak niet na te gaan welke uren wel en welke niet betaald zijn. Tot groot ongenoegen van chauffeurs.

*“Ik heb er recht op dat alles wat ik daadwerkelijk gewerkt heb ook gewoon uitbetaald krijg. Het is een slechte zaak, ze besparen zo heel veel kosten over de rug van de chauffeurs.”*

*“Ze houden zich niet aan de cao, want ik krijg mijn gewerkte uren niet allemaal uitbetaald. Het wordt tijd dat ik terugkrijg waar ik recht op heb. Het beheerst mijn sociale leven, zo druk ben ik met alles bijhouden na mijn werk.”*

## 2. Taxichauffeurs zijn de grote verliezers

*Sandra heeft een contract van 15 uur per week.*

*“Ik werk echter altijd meer dan 25 uur per week, en moet altijd een maand terug kijken hoeveel ik boven mijn contracturen heb gewerkt. Helaas klopt het nooit. Ik kom meestal 10 tot 20 uur per maand tekort. Dan moet ik op kantoor flink klagen om een maand later toch een deel van het loon alsnog uitbetaald te krijgen. Het lijkt wel handje klap en het ergste is dat de betaling van deze maand weer te weinig is. Zo begint het hele circus weer opnieuw.”*

### 2.2 WERKGEVERS SJOEMELLEN MET ARBEIDSTIJDEN

Werkgever houden er allemaal een eigen manier van urenberekening op na. Zo wordt er van postcode tot postcode gemeten. Hierdoor is, op de computer, een rit veel korter dan in de praktijk. Als een rit langer duurt door file of ander oponthoud, krijgt de werknemer dit vaak niet betaald.

*Jan rijdt de stenen uit de straat in de hoop alle gewerkte uren uitbetaald te krijgen. “Elke dag houd ik keurig bij hoe laat ik vertrek en aankom op alle adressen. Maar toch ik krijg veel minder uren uitbetaald. Bij navraag blijkt dat mijn werkgever de ritten van postcode tot postcode berekent en niet de tijd die ik echt werk. Dat red je alleen met een helikopter. Ik raak zo twintig tot dertig salarisuren kwijt per maand. Als ik mij beklag, wordt alleen de helft gecorrigeerd. En de volgende maand klopt er weer van alles niet.”*

### 2.3 GEEN FATSOENLIJKE RITTENADMINISTRATIE

De werkgever is volgens cao verplicht inzicht te geven in alle gewerkte uren. Daaruit moet blijken hoe laat een chauffeur start, pauzeert en eindigt. In welke vorm de werkgever de rittenadministratie bijhoudt, is in de cao niet vastgelegd. De taxibedrijven maken een zoekplaatje van de verantwoording van de gewerkte uren. Chauffeurs hebben hierdoor vaak geen inzicht in hun gewerkte uren.

Tijdens het onderzoek hielden chauffeurs hun uren exact bij. Aan de hand van hun registratie en de boordcomputer ontdekten chauffeurs grote verschillen met het overzicht uit de urenadministratie van hun werkgever. De verschillen kwamen aan het licht door de loonstroken te

vergelijken met de bijgehouden uren. Op de rittenlijst staan bijvoorbeeld geen pauzes of onderbrekingen bij een gebroken dienst. Maar waar het nu precies misgaat, is voor de individuele werknemer niet uit te zoeken. Omdat de gegevens van de werkgever vaak te onduidelijk zijn.

Een chauffeur die klaagt over niet-betaalde uren krijgt wel de toezegging dat het gecorrigeerd wordt, maar hij kan niet controleren of dat werkelijk gebeurt. Doordat de werkgever een onduidelijke rittenadministratie geeft aan de chauffeur kunnen er veel uren worden weggestreept. Op zijn loonstrook en verlofkaart vindt de chauffeur wel een saldo tijd-voor-tijd-uren. Maar hoe dit saldo tot stand komt, wordt niet toegelicht.

*Peter houdt zijn uren exact bij in zijn eigen administratie:*

*“Ik krijg geen fatsoenlijke urenoverzicht, hierdoor kan ik niet zien waar de minuten worden geschrapd. Volgens mijn gegevens heb ik overuren gedraaid, maar volgens mijn werkgever sta ik bijna 80 uur in de min. En die heeft hij met mijn vakantiedagen verrekend!”*

Het gebeurt regelmatig dat een chauffeur een afwijzing krijgt op zijn vakantieverzoek met als reden dat hij geen vakantiesaldo meer heeft. Zelfs als hij helemaal niet op vakantie is geweest. Vaak blijkt dat de werkgever tegen alle regels in min-uren toepast. Als er geen werk is, dan worden chauffeurs naar huis gestuurd en zonder overleg worden de uren van het verlofsaldo geschrapd.

*“Ik wilde naar mijn dochter in Canada en had daar lang voor gespaard”, zegt Desirée “Maar nu mag ik niet weg omdat mijn baas zegt dat ik geen dagen meer heb staan. Ik heb haar al vijf jaar niet gezien.”*

## **2.4 GESJOEMEL MET ROOSTERS**

In de arbeidstijdenwet staat dat een werkgever een rooster maakt en deze met instemming van de werknemer 28 dagen vooruit publiceert. De tijden dat een werknemer met de dienst start, pauzeert en eindigt hoort de werkgever uiterlijk vier dagen vooraf bekend te maken. In de taxisector houden de meeste werkgevers zich hier niet aan. Veel werknemers hebben geen rooster en als ze dat wel hebben dan zijn de





Time	Activity	Location	Notes
9:00-2016	191	44-6-2016	500711 191 290
10:00-20	216	30-7-16	18-6-2016
11	179	18-6-2016	18-6-2016
12	179	18-6-2016	18-6-2016
13	179	18-6-2016	18-6-2016
14	179	18-6-2016	18-6-2016
15	179	18-6-2016	18-6-2016
16	179	18-6-2016	18-6-2016
17	179	18-6-2016	18-6-2016
18	179	18-6-2016	18-6-2016
19	179	18-6-2016	18-6-2016
20	179	18-6-2016	18-6-2016
21	179	18-6-2016	18-6-2016
22	179	18-6-2016	18-6-2016
23	179	18-6-2016	18-6-2016
24	179	18-6-2016	18-6-2016
25	179	18-6-2016	18-6-2016
26	179	18-6-2016	18-6-2016
27	179	18-6-2016	18-6-2016
28	179	18-6-2016	18-6-2016
29	179	18-6-2016	18-6-2016
30	179	18-6-2016	18-6-2016
31	179	18-6-2016	18-6-2016
32	179	18-6-2016	18-6-2016
33	179	18-6-2016	18-6-2016
34	179	18-6-2016	18-6-2016
35	179	18-6-2016	18-6-2016
36	179	18-6-2016	18-6-2016
37	179	18-6-2016	18-6-2016
38	179	18-6-2016	18-6-2016
39	179	18-6-2016	18-6-2016
40	179	18-6-2016	18-6-2016
41	179	18-6-2016	18-6-2016
42	179	18-6-2016	18-6-2016
43	179	18-6-2016	18-6-2016
44	179	18-6-2016	18-6-2016
45	179	18-6-2016	18-6-2016
46	179	18-6-2016	18-6-2016
47	179	18-6-2016	18-6-2016
48	179	18-6-2016	18-6-2016
49	179	18-6-2016	18-6-2016
50	179	18-6-2016	18-6-2016
51	179	18-6-2016	18-6-2016
52	179	18-6-2016	18-6-2016
53	179	18-6-2016	18-6-2016
54	179	18-6-2016	18-6-2016
55	179	18-6-2016	18-6-2016
56	179	18-6-2016	18-6-2016
57	179	18-6-2016	18-6-2016
58	179	18-6-2016	18-6-2016
59	179	18-6-2016	18-6-2016
60	179	18-6-2016	18-6-2016
61	179	18-6-2016	18-6-2016
62	179	18-6-2016	18-6-2016
63	179	18-6-2016	18-6-2016
64	179	18-6-2016	18-6-2016
65	179	18-6-2016	18-6-2016
66	179	18-6-2016	18-6-2016
67	179	18-6-2016	18-6-2016
68	179	18-6-2016	18-6-2016
69	179	18-6-2016	18-6-2016
70	179	18-6-2016	18-6-2016
71	179	18-6-2016	18-6-2016
72	179	18-6-2016	18-6-2016
73	179	18-6-2016	18-6-2016
74	179	18-6-2016	18-6-2016
75	179	18-6-2016	18-6-2016
76	179	18-6-2016	18-6-2016
77	179	18-6-2016	18-6-2016
78	179	18-6-2016	18-6-2016
79	179	18-6-2016	18-6-2016
80	179	18-6-2016	18-6-2016
81	179	18-6-2016	18-6-2016
82	179	18-6-2016	18-6-2016
83	179	18-6-2016	18-6-2016
84	179	18-6-2016	18-6-2016
85	179	18-6-2016	18-6-2016
86	179	18-6-2016	18-6-2016
87	179	18-6-2016	18-6-2016
88	179	18-6-2016	18-6-2016
89	179	18-6-2016	18-6-2016
90	179	18-6-2016	18-6-2016
91	179	18-6-2016	18-6-2016
92	179	18-6-2016	18-6-2016
93	179	18-6-2016	18-6-2016
94	179	18-6-2016	18-6-2016
95	179	18-6-2016	18-6-2016
96	179	18-6-2016	18-6-2016
97	179	18-6-2016	18-6-2016
98	179	18-6-2016	18-6-2016
99	179	18-6-2016	18-6-2016
100	179	18-6-2016	18-6-2016



begin- en eindtijden tot de dag van dienst flexibel. Chauffeurs moeten maar afwachten hoeveel ze uiteindelijk werken en betaald krijgen. Doordat chauffeurs vooraf niet weten hoe laat zij zich beschikbaar moeten stellen, heeft de werkgever mogelijkheden om met de tijden te schuiven.

Chauffeur B is sinds 2006 betrokken bij het regiotaxivervoer van een grote gemeente. In 2008 maakt B voor het eerst mee dat hij via de OPOV-regeling naar een nieuwe werkgever moet. De nieuwe werkgever is een grote organisatie die nog niet eerder in de regio werk heeft binnengehaald. Het vervoer wordt daarna nog een paar keer aan de markt aangeboden. Twee aanbestedingen op rij blijft de regiotaxi van deze gemeente bij dezelfde vervoerder.

Totdat eind 2014 het bericht komt dat het vervoer aan een andere partij is gegund. Begin 2015 vindt OPOV plaats, en B treedt in dienst bij de nieuwe vervoerder. B heeft een rooster waarmee hij meer dan 40 uur kan werken, inclusief aftrek van de pauzes. Volgens het rooster begint hij de ene week om 6:00 uur 's morgens, de andere week lopen zijn diensten tot 1:00 uur 's nachts. In de ochtendweek is er meestal om 6:00 uur nog geen werk beschikbaar. Dus zit B keurig in zijn voertuig te wachten, soms meer dan anderhalf uur, tot hij naar de eerste rit toe kan. En die uren wil de werkgever niet uitbetalen. In de avondweek gaat het net zo. De ritten zijn doordeweeks soms al om 22:30 uur op, maar dan heeft B nog tweeënehalf uur aan roostertijd open staan. De planners sturen B dan naar huis. Op zijn protest (Ik heb tot 1:00 uur dienst) wordt kwaad gereageerd. "Zo werken wij hier niet", krijgt hij als antwoord en hij moet afsluiten en mag naar huis.

In de loop van 2015 krijgt B in een gesprek te horen dat hij 'min-uren' zou hebben en die moeten worden weggewerkt. Volgens zijn werkgever gaat het om 47 uur 'en dat kwam vast wel goed'. Eind 2015 is het verschil volgens de werkgever opgelopen tot 127 uur tussen wat er is uitbetaald en wat er 'te weinig' zou zijn gewerkt. De werkgever verrekent een deel van deze uren met het verloop, het andere deel moet worden ingehaald in 2016.

## 2. Taxichauffeurs zijn de grote verliezers

Chauffeur C werkt als ruim 10 jaar in het schoolvervoer van een landelijke gemeente en rijdt kinderen naar scholen voor speciaal onderwijs. Eerst voor Klomp en later komt zij via OPOV bij haar huidige werkgever terecht. Haar contract wordt keurig overgenomen. C is erg blij dat ze een werkgever heeft getroffen die haar contracturen respecteert en een passende route aanbiedt. Al tijdens het eerste schooljaar merkt C dat ze toch niet voldoende uren maakt om aan haar contracturen te voldoen. Met enige regelmaat meldt C dit bij de werkgever, zonder dat deze actie onderneemt. In het volgende schooljaar komt die actie alsnog. Bij haar normeringsgesprek krijgt C te horen dat zij bijna 300 uur te weinig zou hebben gewerkt in het voorgaande schooljaar. En dat met het ondertekenen van de nieuwe normering haar contracturen aangepast worden. C weigert te tekenen, waarna de stemming van de leidinggevende omslaat.

*Jeffrey: "Omdat mijn bedrijf te laag heeft ingeschreven bij de aanbesteding en het geld toch ergens vandaan moet komen, worden er aan het begin en aan het eind van de dienst minuten weggestreepd. Er worden geen pauzes gegeven maar wel afgetrokken. Ze verdienen geld over andermans rug en wanneer ik het aanklaart wordt er gezegd: 'Zoek dan een andere baan'."*

Werkgevers geven de chauffeur wel een rooster met werktijden waarop hij beschikbaar moet zijn. Maar pas achteraf ontdekt de chauffeur of hij ook daadwerkelijk al die uren betaald krijgt.

Ook verzinnen werkgevers vaak 'indicatieve roosters'. De chauffeur neemt de avond tevoren contact op met het bedrijf om de exacte vertrektijd van zijn eerste klant te vernemen. De chauffeur moet dan zelf bedenken hoe laat hij van de stalling gaat vertrekken. Achteraf past de werkgever deze begintijd aan de rijtijdnormen van het bedrijf aan. Het kan gebeuren dat de daadwerkelijke begintijd een uur afwijkt van de begintijd volgens de werkgever.

*Cees: "Van de Fysio moet ik meer sporten, maar ik weet vooraf niet wanneer vrij ben. Ik moet maar wachten op een oproep. Hoe moet ik dan mijn tijd inplannen? Ik heb zo ook geen sociaal leven."*

De werknemers weten zo nooit waar ze aan toe zijn. Het plannen van kinderopvang, tandarts- of doktersafspraak, of een simpele boodschap wordt uiterst ingewikkeld. De chauffeurs moeten altijd ter beschikking staan, maar krijgen niet alle uren uitbetaald.

**VOORBEELD:** De roostertijd begint om 7 uur. De avond tevoren hoort de chauffeur dat hij om 8 uur bij de eerste klant moet zijn. De chauffeur logt in op de boordcomputer (BCT) om 7 uur. De chauffeur vertrekt om 7.29 uur vanaf de zaak (rollende wielen). Achteraf blijkt dat werkgever rekent met vertrektijd zaak 7.48 uur. De werknemer moet volgens rooster beschikbaar zijn vanaf 7 uur, maar krijgt de eerste 48 minuten niet betaald.

	BCT/BOEKJE			WINTAX			ROLLENDE WIELEN			
datum	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	reden geconstateerde afwijking(en)
7-okt	7:00	13:35	6:35	7:48	13:35	5:47	7:29	13:35	6:06	aanvang dienst 19 min na vertrek zaak
15-okt	8:21	18:43	10:22	8:39	18:43	10:04	8:39	18:43	10:04	aanvang dienst = vertrek zaak
22-okt	6:30	16:10	9:40	7:06	16:09	9:03				onbetaalde wachttijd, 1e beladen rit 7:05 u
25-okt	8:56	18:05	9:09	9:30	18:05	8:35				wachten op eerste rit

## 2. Taxichauffeurs zijn de grote verliezers

*“Het kan ook voorkomen dat in het rooster staat dat ik om 7.30 uur moet beginnen, terwijl de eerste rit om 7.15 uur staat ingepland. Ze verwachten dan wel dat ik eerder begin dan mijn rooster.”*

Uit het rooster zou duidelijk moeten blijken hoe laat een chauffeur klaar is met werken. De taxichauffeur weet echter nooit zeker hoe laat hij naar huis kan. Het gebeurt regelmatig dat de chauffeur tegen het einde van de dienst te horen krijgt dat er geen ritten meer zijn. Hij wordt dan soms bijna twee uur eerder naar huis gestuurd en krijgt die uren niet betaald. Je zou mogen verwachten dat de opgegeven roostertijden ook betaalde tijd is, maar daar blijkt de werkgever in de praktijk anders over te denken.

Ook gebeurt het vaak dat de chauffeur een kwartier voor het einde van de diensttijd nog een ritje krijgt dat minimaal nog een uur duurt. Hij is dan dus veel later klaar, dan hij had verwacht. Chauffeurs die dergelijke ritten weigeren, werden geschorst vanwege werkweigering.

	ROOSTER			BCT/BOEKJE			WINTAX			
datum	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	reden geconstateerde afwijking(en)
15-sept	18:00	2:00	8:00	18:00	2:00	8:00	18:00	0:03	6:03	twee uur eerder uit dienst gegooid

### 2.5 RECHT OP PAUZE: WACHTTIJD IS WERKTIJD!

De chauffeur staat vaak een korte periode te wachten op een volgende rit. Deze wachttijd is echter geen pauze. Toch wordt deze tijd vaak als pauze afgetrokken. Er is pas sprake van een pauze als de lengte van de periode van tevoren bekend is, én de chauffeur over zijn eigen tijd kan beschikken. Alleen als de pauze ook als pauze geregistreerd is, hoeft de werkgever deze tijd niet te betalen. De chauffeurs krijgen zelden pauze

toegewezen en hun werkgever ziet wachttijd tussen twee ritten ook als pauzetijd. Zonder overleg wordt deze wachttijd afgetrokken van de gewerkte uren, alsof het een pauze is.

Ook komt het regelmatig voor dat chauffeurs de hele dag ritten rijden met vertraging, omdat het simpelweg niet in het rooster past, en ze daardoor helemaal geen pauze kunnen nemen. Een chauffeur die alles een hele maand nauwkeurig heeft bijgehouden, heeft zes keer een pauze van 30 minuten gehad, maar tien keer helemaal geen pauze. Er is soms amper tijd om naar de wc te gaan.

*Mustafa "Ik heb er recht op dat mijn gewerkte uren gewoon uitbetaald worden en dat de pauzes gewoon door de centralist worden gegeven in plaats van dat ik er zelf om moet zeuren. Het kan niet zo zijn dat de tijd dat je stilstaat standaard als pauze wordt gezien, zonder dat het aangegeven wordt. Ik wil pauze op een fatsoenlijke locatie waar ik in ieder geval naar een toilet kan."*

## **2.6 WASSEN EN TANKEN? DAT DOE JE MAAR IN JE EIGEN TIJD!**

De gemeente, de klant en de chauffeur zien graag een schone taxi rondrijden. Maar wie gaat dat betalen? De chauffeur! Door het rijden in slecht weer, maar ook bij normale omstandigheden wordt de taxi vies en raakt de brandstoftank leeg. Van de chauffeur wordt verwacht dat hij het voertuig na zijn dienst weer netjes schoon en volgetankt op de parkeerplaats zet. De volgende dag willen de klanten natuurlijk niet vervoerd worden in een vieze taxi. Daarom is ook een eis van de gemeenten dat de voertuigen regelmatig schoongemaakt worden. De werkgevers spreken de chauffeurs daarop aan.

Uit ons onderzoek blijkt dat de begin- of eindtijd door de werkgever meestal is aangepast, als de chauffeur aangeeft dat hij de auto gewassen heeft en getankt heeft. Het wassen en tanken doet de chauffeur gratis en voor niks.



ISTOBAL

CONNECTION

60 HDS

	ROOSTER			BCT/BOEKJE			WINTAX			
datum	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	aanvang	einde	uren	reden geconstateerde afwijking(en)
11-sep			0:00	6:57	16:30	9:33	7:30	16:24	8:54	7:18-7:21 tanken
13-sep			0:00	9:26	18:00	8:34	10:00	17:57	7:57	9:54-10:06 wassen
8-okt	8:00	17:15	9:15	7:53	17:26	9:33	7:56	17:10	9:14	einde wassen 19 min.

*Cees: "Alles moet in eigen tijd gebeuren. De bus wassen is verplicht, maar het wordt niet betaald. Dit zorgt voor veel discussies en stress. Ze lappen de regels aan hun laars en hebben geen respect voor de medewerkers. Het is oneerlijk en waardeloos."*

## 2.7 CHAUFFEURS KRIJGEN MINDER BETAALD

De chauffeur werkt meer uren en staat langer ter beschikking dan het aantal uren dat hij uiteindelijk betaald krijgt. Hoe groot het verschil is, hangt af van het aantal contracturen dat hij heeft. Van een fulltimer worden minder uren afgesnoept dan van een parttimer. Uit ons onderzoek blijkt dat het aantal uren dat een chauffeur misloopt per maand ligt tussen de 6 en 24 uur. Dat is € 75 tot € 300 euro bruto per maand.

- 6 uur x € 12,25 = € 73,50 bruto in een maand  
dit is 5% van zijn maandloon
- 24 uur x € 12,96 = € 311,04 bruto in een maand  
dit is 24% van zijn maandloon

Dat is serieus geld. Maar als je berekent wat het de werkgever scheelt, worden de bedragen nog veel hoger. De werkgever hoeft over die uren niet de vakantietoeslag en de werkgeverslasten te betalen. De vakantietoeslag is 8%. De werkgeverslasten bestaan uit diverse premies en







heffingen voor pensioen, werkloosheid en dergelijke. Deze lasten bedragen voor een taxibedrijf ongeveer 32% van het brutoloon. In ons voorbeeld kom je dan uit op een besparing voor de werkgever van € 100 tot € 450.

- € 73,50 x 108% x 130% = € 104,78 bespaarde werkgeverslasten
- € 311,04 x 108% x 130% = € 443,41 bespaarde werkgeverslasten

Als je ziet hoeveel een werkgever op deze wijze kan besparen, snap je ook hoe het kan dat taxibedrijven bij elke aanbesteding nóg goedkoper kunnen inschrijven. Aanbesteding gaat over de ruggen van de werknemers.

Dit soort problemen zijn hardnekkig en blijven lang onderbelicht. Als chauffeurs merken dat zaken minder goed gaan durven ze vaak minder kritisch te zijn tegen hun werkgever, omdat ze een tijdelijk contract hebben en bang zijn niet meer teruggevraagd te worden.

## 2.8 OOK CLIËNTEN ZIJN DE DUPE

De korte termijn van aanbestedingen (2 tot 3 jaar gemiddeld) stimuleert bedrijven om niet verder te kijken dan de termijn van die aanbesteding. Na afloop kan de wereld er heel anders uitzien. Dat heeft niet alleen gevolgen voor het personeelsbestand (minder vaste werknemers) maar ook voor andere investeringen, de kwaliteit en de duurzaamheid.

Het werk kan niet fatsoenlijk gedaan worden binnen de tijd. Chauffeurs leveren in op salaris en arbeidsomstandigheden en cliënten zien de kwaliteit van hun 'zorgvervoer' verdwijnen. Chauffeurs hebben geen tijd meer om de rollator van een dame op leeftijd de bus in te tillen, laat staan een bus vol leerlingen volgens veiligheidsprotocollen in de riemen krijgen.

*Ella: "Met de klanten doet het ook veel. Ik hoor veel dingen waar ook zij niet blij mee zijn. Ze worden vaak te laat of helemaal niet opgehaald. Ze gaan dan tegen ons te keer en wij proberen het uit te leggen maar ja, wij zijn voor hen het eerste aanspreekpunt. Het doet zeer en maakt het werk er niet leuker op."*

## **3. OPDRACHTGEVERS, NEEM UW VERANTWOORDELIJKHEID!**

Tot slot een oproep aan opdrachtgevers, gemeenten, zorgverzekeraars en rijksoverheid. Wij roepen u op uw verantwoordelijkheid te nemen! Als opdrachtgever bent u verantwoordelijk voor het bieden van goed kwalitatief vervoer tegen een reële prijs. Van opdrachtgevers verwachten wij sociaal maatschappelijk verantwoord aanbesteden.

De enorme prijsdruk die het aanbestedingstraject met zich heeft meegebracht, zorgt voor een neerwaartse spiraal in het doelgroepenvervoer. Arbeidsvoorwaarden van chauffeurs staan onder druk, de cao wordt niet nageleefd en de cliënten en klanten die afhankelijk zijn van dit vervoer voor hun participatie zijn de dupe. De kwaliteit van het contractvervoer keldert en de taxiwerkgevers vechten voor hun bestaan door de duimschroeven nog iets verder aan te draaien. Chauffeurs en cliënten krijgen hiervan dagelijks de rekening gepresenteerd. U als overheid en als opdrachtgever bent medeaansprakelijk voor de naleving van de cao. Als opdrachtgever dient u zich ervan te vergewissen dat de aannemer of onderaannemer zich houdt aan de wet en regelgeving. De huidige wijze van aanbesteden brengt ook voor opdrachtgevers en de overheid grote risico's met zich mee, zowel financieel als maatschappelijk.

U, als opdrachtgever, heeft de sleutel in handen om de doorgeslagen aanbestedingsdrift te stoppen. FNV Taxi vindt het onacceptabel dat risico's, ontstaan vanuit aanbestedingen op de laagste prijs in een krimpende markt voor een groot deel door werknemers gedragen moeten worden.

Wij roepen de overheid op snel werk te maken van een algemene maatregel van bestuur die net als voor de WMO moet zorgen voor het vragen van een reële prijs door opdrachtgevers. Daarnaast zou de overheid in het kader van de aanbestedingen een verplichte werkgelegenheidsgarantie moeten stellen. Alleen dan kan de sector weer gezond worden, krijgen de cliënten de zorg die ze verdienen en kunnen chauffeurs met plezier en onder fatsoenlijke omstandigheden hun werk doen!

FNV Taxi gaat graag met u in gesprek over onze visie op een sociale manier van aanbesteden. Het kan anders, het moet anders.

*FNV Taxi*  
T 050 3631165



Uitgave Stichting FNV Pers in opdracht van FNV  
Vormgeving DTP Studio FNV  
Foto's: Mark Kohn  
Redactie: FNV Taxi  
Eindredactie: Jenke Willemse

Order 62441