

## Welke lessen kunnen we leren van de schoonmaakstaking?

3 mei 2010

Het arbeidsconflict in de schoonmaak heeft ons flink bezig gehouden. Dat was niet voor niets, aldus Hans Simons, voorzitter OSB (Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten)



'Er is na een historisch lange staking een meerjarige CAO overeengekomen in de schoonmaaksector. Maar kijk nu naar de acties van straatschoonmakers met Koninginnendag en de moeizame cao onderhandelingen in andere sectoren. Niet alleen blijkt nogmaals hoe belangrijk 'schoon' in onze maatschappij is. Het is ook volledig duidelijk dat de huidige conflicten in relatie tot laagopgeleide en laagbetaalde medewerkers vragen om een zeer serieus breed politiek debat en sociale aandacht van alle partijen.

### **Uitdaging voor meerdere sectoren**

De komende tijd zullen meerdere sectoren voor dezelfde uitdaging staan, zoals de beveiliging, straatvegers, catering etc. Welke lessen kunnen de politiek, de werkgevers en werknemers leren van de unieke staking in de schoonmaaksector? Een ding is duidelijk. Alle betrokkenen zullen nu de discussie aan moeten durven gaan over respect voor dit soort werk, de ingrijpende invloed van de huidige economische situatie, de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, andere samenwerking tussen opdrachtgevers, werkgevers en vakbonden, behoefte aan opleiding met onder andere aandacht voor de Nederlandse taal en de omgang met onze allochtone en autochtone lager opgeleide en minder betaalde werknemers. Dit vraagt om een andere aanpak en lef!

### **Uniek conflict**

Wat maakte het schoonmaak conflict nu zo uniek? Vier hoofdkwesties, die het samen moeilijk maakten om tot overeenstemming te komen.

Allereerst de grote afstand tussen looneisen van de bonden en de mogelijkheden die werkgevers in hun bedrijfsvoering zagen. Dat verschil was lange tijd onoverbrugbaar. Niet omdat werkgevers hun mensen niet beter willen belonen, maar omdat al sinds jaar en dag de marges in de sector enorm smal zijn. Het gaat hier niet om bedrijven met grote winsten en bonussen; integendeel. Deze situatie is niet uniek voor de schoonmaaksector, maar ook voor andere sectoren, zoals de beveiliging - en de contractcatering-branche.

### **Krappe marges**

Ten tweede. De marges voor dit soort werk zijn steeds krappere en krappere geworden door een heftiger prijsconcurrentie in de aanbesteding van opdrachtgevers. Schoonmaakbedrijven die een opdracht willen verwerven – zeker in de grotere Europese aanbestedingen – offeren op of tegen het kostprijsniveau aan. Die prijsspiraal naar beneden gaat ten koste van werknemers, die daardoor in minder tijd steeds meer moeten doen. Dit heeft ook zijn invloed op de branche als het gaat om de kwaliteit van de schoonmaak in bedrijven, scholen, ziekenhuizen, stations, vliegvelden etc. Ook de 'publieke' opdrachtgever laat zich hier zeker niet onbetuigd. Ook hier scherpe moordende prijsconcurrentie en weinig of geen ruimte voor een eerlijke en reële aanbesteding.

## **Nieuwe vakbondstrategie**

Ten derde was het conflict ook lastig en niet eenvoudig oplosbaar door een nieuwe opkomende interne dynamiek bij de vakbonden. De vakbeweging in Nederland staat onder druk. Ledenverlies; zwakke vertegenwoordiging, ook in de schoonmaaksector. In dit conflict koos men voor een nieuwe strategie: organisering. Enkele honderden werknemers maximaal ondersteunen in hun stakingsactie op locatie, waarmee het klassieke onderhandelingsmodel relatieveert. De weg terug naar de onderhandelingstafel was daardoor aanzienlijk lastiger. CAO onderhandelingen vinden namelijk traditioneel centraal plaats. Delegaties treffen elkaar op een locatie, komen centraal tot een overeenstemming en presenteren daarna het akkoord aan hun achterban. Door je decentraal te organiseren ontstaat een nieuwe dynamiek, met een sterke decentrale invloed. Gevolg kan zijn dat de mensen op locatie met die invloed ook een ander oordeel hebben over de uitkomsten van centrale onderhandelingen. Hierdoor kan een centraal akkoord binnen de eigen gelederen anders worden beleefd en dit stelt dan ook andere eisen aan overtuigingskracht van onderhandelaars naar de achterban. Het is dan ook interessant om te zien hoe de komende maanden de acties in andere sectoren plaats zullen vinden. De eerste voorbeelden waren er al met de verschillende acties van de straatvegers met Koninginnendag en daarna in Amsterdam, Den Haag en Utrecht.

Geen misverstand. Wij als werkgevers zijn absoluut gebaat bij een stevige vakorganisatie. Samen kunnen we arbeidsomstandigheden verbeteren en zorgen voor continuïteit in onze sector. Daarbij is het voor ons samen noodzakelijk om een CAO te hebben. Juist in onze sectoren is een periode zonder CAO veel nadeliger als een met een CAO. Het risico van concurrentie op arbeidsvoorwaarden ligt dan steeds op de loer. Een te zwakke, niet representatieve vakorganisatie zal er toe leiden dat ook de algemeen verbindendverklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten onder grotere druk komen te staan. Hoe lastig de nieuwe strategie ook was; er bestaat bij mij wel begrip voor nieuwe wegen die gezocht worden om de vakbeweging te versterken.

## **Politisering**

En tot slot als vierde hoofdkwestie was er de politisering van het conflict. Het leek er soms op of de schoonmaaksector model stond voor de ondergewaardeerdheid van laaggeschoold werk. Er ontstond natuurlijke sympathie voor de werkers, 'die paar dubbeltjes konden er toch wel bij'. Een groot aantal politieke partijen die zich uitlieten over het conflict vinden dat de samenleving voor dit soort werk meer over zou moeten hebben. Ondanks het feit dat in zeer veel laaggeschoolden beroepen netto per maand minder verdiend wordt dan in de schoonmaaksector, stond de schoonmaaksector mede door de acties symbool voor onderwaardering en een te laag salaris. Die perceptie werd een feit.

## **Uniek convenant**

Deze factoren verklaren waarom het conflict niet makkelijk oplosbaar was. Los van de traditionele oplossing, namelijk een CAO over een loonakkoord voor twee jaar, is er nog iets heel belangrijks overeengekomen. Werkgevers en bonden hebben tegelijk de basis gelegd om samen aan een oplossing te werken rond de structurele problematiek van de schoonmaaksector. Er zal allereerst een drie-partijen overleg tot stand worden gebracht van opdrachtgevers, werknemers en werkgevers. Dit overleg zal een gemeenschappelijke agenda opstellen en uitvoeren die ertoe moet leiden dat de eenzijdige prijsontwikkeling tot staan wordt gebracht. Kwaliteit en verantwoorde dienstverlening tegen een acceptabele prijs moeten weer in balans komen. Dit zal worden vastgelegd in een convenant voor goed opdrachtgeverschap en goed werkgeverschap. Hiermee kan de basis worden gelegd voor de continuïteit, verdere ontwikkeling en betere arbeidsverhoudingen in een sector waar ruim 150.000 mensen hun inkomen verdienen. Het zal een verdere professionalisering van de schoonmaakbranche ten goede komen waar de hele Nederlandse maatschappij zijn voordeel mee kan doen.

In het akkoord is daarom ook de basis gelegd voor goede faciliteiten voor de vakorganisaties.

Geen koudwatervrees over en weer om met elkaar ook op de werkvloer concrete verbeteringen te bereiken. Een volwassen vakorganisatie en betrokken leden en professionele schoonmaakbedrijven hebben belang bij elkaar.

## **Efficiënt besteden overheidsgeld voor integratie**

Tot slot is in het akkoord overeengekomen om een grote investering te doen in Nederlandse taal leren op de werkvloer. Daartoe roep ik de politiek op om huidige fondsen hiervoor nadrukkelijk beschikbaar te stellen voor die branches waar veel medelanders werkzaam zijn. Daarmee kan direct een grotere bijdrage worden geleverd aan de verdere integratie in de arbeid. Daar zit de echte sleutel voor succes bij het integratievraagstuk. Bij de komende heroverwegingen in het kabinet zal de overheidssector kritisch onder de loep moeten worden genomen. Velen menen dat in de overheidssector nog aan efficiency gewonnen kan worden. Reden te meer om juist hier buitengewoon alert te zijn. Het conflict heeft duidelijk gemaakt dat werknemers met beperkte opleiding meer respect en salaris verdienen. Ik hoop dat het niet bij verbale sympathiebetuigingen blijft maar dat publieke en private opdrachtgevers de daad bij het woord