



**Aan**  
Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Van**  
Jessica van Ruitenburg

**Datum**  
4 februari 2019

**Ons Kenmerk**  
UTR-CVH-040219-001

**Betreft / Onderwerp**  
Position paper FNV t.b.v. hoorzitting arbeidsparticipatie vrouwen

**Doorkiesnummer**  
0

**Email contactpersoon**  
jessica.vanruitenburg@fnv.nl

**Bijlage(n)**  
-

## Position paper FNV en FNV Schoonmaak t.b.v. het rondetafelgesprek 'Arbeidsparticipatie van vrouwen'

### I Algemeen

Het McKinsey-rapport 'The Power of Parity'<sup>1</sup> concludeert dat Nederland relatief goed scoort op het gebied van gendergelijkheid in de maatschappij. Dit vertaalt zich echter niet naar gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

Nederland is Europees kampioen deeltijdwerk. Dat biedt aan de ene kant veel voordelen, maar kent ook nadelen. Vooral voor vrouwen in een preciaire arbeidssituatie levert de combinatie van een kleine deeltijd baan met een laag uurloon problemen op, omdat zij niet fatsoenlijk rond kunnen komen. Het grote verschil in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat vrouwen veel minder vaak financieel onafhankelijk zijn, vrouwen gemiddeld 15,5%<sup>2</sup> minder per uur verdienen en dat vrouwen minder snel doorstromen naar de top.

Vaak wordt het argument genoemd dat vrouwen nu eenmaal graag zélf in deeltijd willen werken. Toch blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat veel vrouwen graag méér uren willen werken<sup>3</sup>. Met name in de sectoren kinderopvang en onderwijs geven vrouwen aan meer te willen werken. Werkgevers in onder andere deze sectoren geven aan banen in deeltijd aan te bieden, omdat het werk te zwaar is. De FNV vindt dit een non-argument. In mannensectoren zoals de bouw is het werk ook zwaar, maar is voltijdswerk de norm. In die sectoren wordt ervoor gekozen om niet de arbeidsduur aan te passen, maar om te investeren in de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

<sup>1</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/47/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-iets-kleiner>

<sup>3</sup> [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2018/Werken\\_aan\\_de\\_start](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_start)

De vraag is ook hoe vrijwillig deze keuze voor deeltijd is en in hoeverre sociale normen een rol spelen. De sociale normen in Nederland zijn terug te zien in de wettelijke voorzieningen die er zijn op het gebied van arbeid en zorg. Dat vrouwen veel in deeltijd werken, zorgt er tot nu toe voor dat de overheid geen extra maatregelen hoefde te nemen om werk en zorg te kunnen combineren, terwijl dat in veel andere westerse landen wel is gebeurd. Nederland kent nog steeds geen betaald ouderschapsverlof en vooralsnog slechts vijf dagen betaald verlof voor de vader. De schooltijden zijn moeilijk te combineren met betaald werk en de kinderopvang wordt volgens onderzoek van het SCP door bijna de helft van de ouders nog gezien als te duur.

De FNV is niet van mening dat iedereen voltijds zou moeten werken. Grote deeltijdbanen, van bijvoorbeeld vier dagen per week, vergroten de kans op financiële onafhankelijkheid. Bij vier dagen in de week werken is een succesvolle loopbaan mogelijk, overigens ook voor mannen. Dus moet er een herdefinitie komen van wat werken in deeltijd nu eigenlijk is. Wat de FNV betreft starten we in Nederland de discussie over de 32-urige werkweek.

#### *Wat moet er gebeuren?*

McKinsey concludeert dat er sprake is van een systemisch probleem waar geen enkelvoudige oplossing voor is. De FNV is het daarmee eens. Er moet op vele terreinen iets gebeuren om een verandering teweeg te brengen, waarbij zowel de overheid alsook werkgevers aan zet zijn.

De FNV pleit in algemene zin voor:

#### Overheidsmaatregelen

- Betere voorzieningen om werk en zorgtaken te kunnen combineren, door betaald ouderschapsverlof, goede en toegankelijke kindvoorzieningen en passende schooltijden.
- Discussie over de 32-urige werkweek.

#### Werkgevers

- Biedt grotere (deeltijd)banen aan zodat werkenden een fatsoenlijk inkomen kunnen verdienen.
- Verlaag de werkdruk in de zogenaamde vrouwensectoren, zodat meer uren werken ook aantrekkelijk wordt.
- Verbeter de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden om het werk minder zwaar te maken.
- Geef werknemers meer zeggenschap over hun werktijden. Te veel wisselende roosters en onvoorspelbare werktijden maken het voor werknemers lastig om meer uren te werken.

## **II Arbeidsparticipatie van vrouwen in de schoonmaaksector**

In Nederland zijn er circa 125.000 schoonmakers aan het werk. Ruim 3 op de 4 schoonmakers (77%) is vrouw. Schoonmakers werken gemiddeld zo'n 18,7 uur per week. Dit is weinig in vergelijking met het gemiddelde van alle sectoren samen (31,1 uur per week). Circa 31% van de schoonmakers werkt minder dan 12 uur in de week en meer dan de helft (54%) werkt minder dan 20 uur. Slechts 17% van de schoonmakers werkt 35 uur of meer per week<sup>45</sup>.

Een deel van de schoonmakers zal vrijwillig kiezen voor deeltijdwerk. We weten door de werknemers die verschillende stapelbanen hebben echter ook, dat deeltijdwerk voor een

---

<sup>4</sup> [Jaarverslag 2017 BPF Schoonmaak](#)

<sup>5</sup> [UWV Factsheet Schoonmaak](#) 28 juni 2018

aanzienlijk deel van de schoonmakers geen vrijwillige keuze is. Zij zouden graag zien dat versnippering wordt tegengegaan en ze hun uren aaneengesloten kunnen werken. Ondanks het feit dat het uurloon van schoonmakers boven het wettelijk minimumuurloon ligt, leiden kleine contracten er namelijk nog steeds toe, dat rondkomen voor veel schoonmakers en hun gezinnen een dagelijkse strijd is.

Een belangrijke reden die hieraan ten grondslag ligt, is de doorgeslagen marktwerking; het feit dat veel grote schoonmaakopdrachten worden aanbesteed en de aanbestedingen daarbij van relatief korte duur zijn. Dit leidt ertoe dat schoonmaakbedrijven verwickeld raken in een concurrentiestrijd, waarbij prijs geen onbeduidende factor is. Doordat arbeidskosten een groot deel van de uitgaven bepalen voor schoonmaakbedrijven, zijn bezuinigingen daarop een logisch gevolg, wat vervolgens resulteert in kleinere contracten, hogere werkdruk, uitval door ziekte en verlies van kwaliteit.

Met sociale partners kunnen we een hoop negatieve effecten van onvrijwillig deeltijdwerk proberen weg te nemen. Zo is in de (nieuwe) cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf afgesproken:

- dat relevante **vacatures eerst intern** worden opengesteld, zodat werknemers die meer uren zouden willen werken, kunnen solliciteren. Om de kwaliteit en zichtbaarheid van de schoonmaak te verhogen, zet de sector bovendien in op dagschoonmaak en regelruimte voor de schoonmakers ten aanzien van roosters en taakuitvoering.
- dat een **volwassen arbeidsrelatie** en een gelijkwaardige dialoog tussen leidinggevende en werknemer de basis vormt voor samenwerking en invulling van de werkzaamheden. Helaas krijgen schoonmakers nog regelmatig te maken met ongewenst gedrag; van (seksuele) intimidatie en discriminatie, tot aan pesten en agressie. Iedere klacht op het gebied van ongewenst gedrag krijgt onmiddellijke aandacht en wordt aangepakt.
- dat CAO-partijen een bedrag van € 900.000,- beschikbaar stellen voor brede inzetbaarheid van werknemers. Dit om werknemers in de gelegenheid te stellen om **opleidingen** te volgen voor andere functies dan binnen de schoonmaak beschikbaar zijn. Binnen dit budget is een bedrag beschikbaar voor loopbaangesprekken.
- dat de afspraak over het deelnemen aan **taaltrajecten** wordt gecontinueerd. Werknemers kunnen onder werktijd een taaltraject volgen. Via de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) wordt aan werkgevers een tegemoetkoming in kosten van het taaltraject verstrekt. Er is per jaar een bedrag van € 500.000,- beschikbaar.
- dat CAO-partijen het belang onderschrijven van **duurzame, multifunctionele inzetbaarheid** van en een leefbaar inkomen voor werknemers. Gedurende de looptijd van de CAO worden uiteenlopende pilots uitgewerkt op het gebied van duurzame inzetbaarheid, mede buiten de grenzen van de eigen sector. Dit kan vooralsnog echter alleen in sectoren die dicht tegen onze sector aan liggen (zoals catering en beveiliging).

Ondanks deze afspraken, lopen we op verschillende vlakken tegen de grenzen van onze mogelijkheden aan. Vanuit FNV Schoonmaak, vragen we van de overheid ook specifiek:

- **Voorkom stapelbanen aan de onderkant van de arbeidsmarkt:** Er zijn schoonmaakbedrijven die structureel kleine baantjes aanbieden. Dit zijn geen banen waar je een leefbaar inkomen mee kunt verdienen. Hierdoor wordt een belangrijke groep schoonmakers gedwongen om meerdere banen te hebben en die op elkaar aan te laten sluiten. Dit leidt in verschillende situaties tot meer dan gemiddelde onzekerheid, organisatorische problemen en lastendruk onder de werknemers. Het is dan ook van belang om het onvrijwillig stapelen van banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bestrijden, het bewust opknippen van banen tegen te gaan en in te zetten op duurzame en

multifunctionele inzetbaarheid. Het stimuleren van de bekendheid rond de Wet flexibel werken, zal bijvoorbeeld kunnen bevorderen dat meer uren werken voor de mensen die dat willen ook breder mogelijk wordt gemaakt. Tegelijkertijd is het van belang om oog te hebben voor het fysiek belastende karakter van schoonmaakwerk en daarom moet het voor schoonmakers mogelijk gemaakt worden om eerder te kunnen stoppen met werken. Verder zou in het geval van ziekte en re-integratie, door de overheid kunnen worden gefaciliteerd dat de werknemer niet met alle verschillende werkgevers apart moeten afstemmen (het UWV kijkt naar drie losstaande re-integratiedossiers als iemand drie kleine baantjes heeft). Zo zou bijvoorbeeld wettelijk kunnen worden vastgelegd dat de grootste werkgever de re-integratieverantwoordelijkheid heeft en moet samenwerken met de andere werkgevers.

- **Steun Nederlandse taalcursussen:** Ruim 40 procent van de werkende schoonmakers heeft een migratieachtergrond, tegenover circa 20 procent gemiddeld<sup>6</sup>. Er werken dan ook veel migrantenvrouwen in de schoonmaaksector. Het leren van de Nederlandse taal is voor hen cruciaal om zich verder te kunnen ontwikkelen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Investeren in en steun verlenen vanuit de overheid aan taaltrajecten is dan ook nog steeds noodzakelijk.
- **Bescherm huishoudelijk werk:** Veel vrouwen werken op basis van de regeling 'Dienstverlening aan huis', als gevolg waarvan ze arbeidsrechtelijke bescherming missen en zelf verantwoordelijk zijn voor het afsluiten van sociale verzekeringen. Deze regeling zien we dan ook als een schijnconstructie en we willen dat huishoudelijk werk wordt aangemerkt als regulier werk. Bovendien willen wij dat de Nederlandse overheid ILO-verdrag nr. 189 inzake Decent Work for Domestic Workers ratificeert en instaat voor de mensenrechten van haar huishoudelijk werkers.

---

<sup>6</sup> [RAS Sectorplan Schoonmaak- en Glazenwassersbranche 2014-2015](#)