

Commissie Regulering van werk  
Digitale postbus

Datum: 9 december 2019  
Nummer: OSB.BRI.9153  
Bijlage: geen  
Onderwerp: Input OSB aan de  
Commissie Regulering van werk

Geachte leden van de commissie Regulering van werk,

Aan de commissie Borstlap willen we een aantal inzichten vanuit de schoonmaak-en glazenwassersbranche meegeven. Het algemeen bestuur van werkgeversvereniging OSB heeft op 25 september jl. in een gesprek met Hans Borstlap ervaringen en inzichten gewisseld.

Middels dit position paper willen wij onze ervaringen en inzichten delen met alle leden van de Commissie Regulering van werk.

### **Houd ook de werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt voor ogen**

Schoonmaak is een elementair beroep, maar voor de invulling van arbeid is de sector in hoge mate afhankelijk van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Werknemers in een afhankelijke positie en die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt door verschillende oorzaken, zoals een laag opleidingsniveau en lage leerbaarheid; sociale problemen; moeite met schrijven, lezen, Nederlandse taal, rekenen en ICT-vaardigheden; fysieke beperkingen en schuldenproblematiek. Hierdoor is vaak slechts aan de basis van de arbeidsmarkt werk voor hen te vinden. Verder leren en ontwikkelen om later in de loopbaan op een ander niveau van de arbeidsmarkt te kunnen werken, gebeurt nog te beperkt. Wel zien we dat forse investeringen door de branche leiden tot een verhoogde aandacht voor opleiden en een groeiende bereidheid van werknemers om te leren en te ontwikkelen.

Een van de denkrichtingen van de commissie is het bevorderen van de eigen regie van de werknemer op zijn (loop)baan. Promoten van ondernemerschap bij werknemers en een leven lang leren zijn belangrijke aspecten voor werknemers om ook in de toekomst relevant te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Wij ondersteunen deze denkrichting van harte. Wij zien dit als een goede manier om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en weerbaarder te maken op de arbeidsmarkt. Wij willen daarbij opmerken dat het belangrijk is dat werknemers met een elementair beroep, zoals schoonmakers, ook deze ontwikkeling kunnen volgen. Voor deze werknemers moet het leren praktisch zijn, dat kan door leren op de werkvloer vorm te geven. Veel van de werknemers in onze branche hebben vroegtijdig het reguliere onderwijs verlaten en

beschikken niet over een startkwalificatie. Wij ervaren dat bij deze werknemers een grote aversie is tegen het schoolse leren. Terwijl leren via praktijkgerichte vakopleidingen wel werkt en wordt gewaardeerd. Werkgevers in onze branche investeren in vakopleidingen van werknemers. We zullen de definitie van leren moeten aanpassen: de toetsing moet zijn hoe de werknemer gedurende zijn loopbaan zijn toegevoegde waarde kan houden op de arbeidsmarkt. Leren kan daarmee in dit kader ook zijn: andere werkervaring opdoen.

### **Maak werkgeverschap aantrekkelijk, eenvoudig en minder risicovol**

Een sterk Nederland is gebaat bij sterke ondernemers die ruimte krijgen om te ondernemen. Een sterke ondernemer is in staat om werkgelegenheid te creëren en te behouden. Ondernemers in onze branche zijn mensen met lef en bereidheid om risico's te nemen. De mensen op de werkvloer staan centraal bij hun ondernemerschap. Dat moet ook wel in een branche waar de inzet van mensen de belangrijkste factor is voor het leveren van goed werk.

Ondernemers geven een impuls aan de werkgelegenheid. Dat geldt zeker voor een arbeidsintensieve sector als de schoonmaakbranche. Dit is belangrijke werkgelegenheid voor een groep werknemers die afhankelijk is van banen aan de basis van de arbeidsmarkt.

In een arbeidsintensieve branche zoals de schoonmaak-en glazenwassersbranche is het risico voor werkgevers relatief groot. Niet alleen vanwege de heel lage brutomarges waardoor de financieel toegevoegde waarde per werknemer in onze branche laag is. Maar er zijn ook veel deeltijders werkzaam, waardoor het werkgeversrisico toeneemt. De inzet in de branche is om werknemers grotere contracten aan te bieden. Dit lukt deels. Er zijn veel mensen werkzaam die bewust kiezen voor een deeltijdbaan omdat dat goed aansluit bij overige activiteiten en de thuissituatie zoals de zorg voor kinderen (kinderopvang) of ouders (mantelzorg). Wanneer we willen dat betaald werk ook voor deze doelgroep een goed basisinkomen moet opleveren, dan zal ook in deze voorwaarden moeten worden geïnvesteerd. Tenslotte zien we ook een groep werknemers tijdelijk in de branche om even bij te verdienen, ons stelsel moet daarop aansluiten.

Ook merken we dat het ondernemen moeilijker wordt door steeds complexere regelgeving, een toenemende regel- en lastendruk en steeds hogere kosten en risico's. Zo ontstaat de ongewenste, en ongezonde situatie dat de werknemer steeds meer een risicofactor wordt voor de ondernemer. Met als gevolg een verhoogde kans op het verloren gaan van werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt. Juist in een arbeidsintensieve sector als de schoonmaak raakt ons en in het bijzonder het midden- en kleinbedrijf, dat bovenmatig zwaar.

Wij vinden dit onwenselijk en willen graag een afname van regels, risico's en kosten zien om het werkgeverschap aantrekkelijk te houden. Daarbij kan o.m. worden gedacht aan een zwaardere belasting van de maakindustrie ten gunste van een lastenverlaging op arbeid. Voor een branche aan de basis van de arbeidsmarkt, is dat cruciaal in het behoud van werkgelegenheid. De afname van regels en robuust maken hiervan, betekent ook een slag aan de zijde van de sociale voorzieningen. De prikkel om aan het werk te gaan en blijven moet duidelijk en helder zijn. Het sociale vangnet moet een vangnet zijn en geen hangmat. De besparing aan de kant van sociale lasten kan worden ingezet ter stimulans om te werken of te investeren in goede ondersteuning bij het werken. Dat is en blijft een onderdeel dat door de werkgevers niet altijd met de juiste expertise kan worden ingevuld. Dat zou een voorziening moeten zijn ten dienste van aan het werk krijgen en houden van deze doelgroep. Ook dit is een verlaging van de belasting van de werkgevers.

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zorgt ervoor dat we ons als branche nog meer bewegen naar vaste dienstverbanden. Dit vinden wij een goede ontwikkeling. In onze branche heeft een groot deel van de werknemers een vast contract. Tegelijkertijd blijft er in een bepaalde mate behoefte aan flexibiliteit voor de inzet van mensen. Wat ons betreft zou meer flexibiliteit binnen de kaders van een vaste baan, wenselijk zijn. Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst met uren per jaar in plaats van per maand, is daar een goed voorbeeld van. Uit een onderzoek dat het CBS over 2017 heeft uitgevoerd in de schoonmaak-en glazenwassersbranche, blijkt dat twee van de drie banen van alle werknemers bij OSB-leden een vaste arbeidsrelatie heeft. Bij bijna driekwart van alle banen hoort een contract voor onbepaalde tijd. Uit de cijfers van het CBS onderzoek blijkt dat slechts 9,3% van de arbeidsrelatie van banen bij OSB leden als flex is te bestempelen. Dit zijn uitzendkrachten of oproepcontracten.

### **Investeer in een sterke basis van de arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen**

Onze branche draagt meer dan gemiddeld bij aan de integratie en emancipatie van burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de discussienota van de Commissie Regulering van werk ligt de focus sterk op werknemers, mensen met een baan. De inzet om mensen die aan de kant van de arbeidsmarkt staan aan het werk te krijgen en houden, is onderbelicht in de notitie. Als mensen eenmaal aan de kant van de arbeidsmarkt staan, is het moeilijk om terug te komen. Zorg er daarom voor dat de instap op de arbeidsmarkt kleiner wordt en blijft.

Onze branche draagt meer dan gemiddeld bij aan de integratie en emancipatie van burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met andere facilitaire dienstverlenende branches, zoals catering en beveiliging, vormen we de basis van de arbeidsmarkt die toegang tot de arbeidsmarkt biedt aan een grote groep welwillende, maar vaak kwetsbare mensen.

Werkgevers in onze branche zorgen er voor dat nieuwe werknemers een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt. Ze bieden hun een (verplichte) vakopleiding, lessen Nederlandse taal en een op ontwikkeling gerichte werkomgeving. Ook is er aandacht voor niet-werk gerelateerde aspecten zoals de aanpak van schulden, leren lezen en schrijven. Een groot deel van de werknemers, al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt, vindt op deze manier een baan en inkomens- zekerheid.

### **Hoe verder na het advies van de Commissie Regulering van werk?**

Zoals uit onze punten hierboven op te maken is, kent onze branche specifieke kenmerken. Niet alle adviezen van de Commissie zullen in de praktijk werken in de schoonmaak-en glazenwassersbranche. Wij zijn daarom bereid om tijd, energie en middelen in te zetten om als toetsbranche voor de uitwerking van een aantal adviezen te dienen.

Met vriendelijke groet,



Piet Adema  
Voorzitter

