



ACTIEPRIORITEITEN

IN DE STRIJD TEGEN

ONGELIJKHEID EN DISCRIMINATIE IN DE
SCHOONMAAKSECTOR IN BRUSSEL

Bijdrage van de Cel Gelijkheid van ABVV-Brussel

Met de steun van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit van Actiris

ABVV-FGTB

Brussel-Bruxelles



INHOUDS-TAFEL

Inleiding - De sectorale benadering van diversiteit en non-discriminatie van ABVV-Brussel	1
Enkele opmerkingen vooraf	3
I De schoonmaaksector in Brussel: enkele achtergrondelementen	4
1. De gevolgen van sociale dumping: explosieve stijging van de werkdruk en precarisering van de werknemers	4
2. Niet-standaard arbeidsovereenkomsten en uurroosters als norm	5
3. Diverse profielen van werknemers en werkneemsters	6
4. Een onderhandeld wettelijk kader met vaak ontdoken regels	6
II Ongelijkheid en discriminatie in de Brusselse schoonmaaksector	8
1. Verduidelijken van de procedures van het personeelsbeleid om ongelijkheid te bestrijden	9
2. Rekening houden met de veroudering van werknemers en werkgerelateerde gezondheidsproblemen	10
3. Alle werknemers toegang geven tot vorming en opleiding	12
4. Bijdragen aan de afstemming tussen werk en privéleven	14
5. Solidariteit tussen de werknemers en valoriseren van de schoonmaakberoepen	15
Nuttige contacten	16
Verwijzingen & Bibliografie	17
Tools	17

Bijdrage van de Cel Gelijkheid van ABVV-Brussel. Met de steun van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit van Actiris

Auteur: Samantha **SMITH**



INLEIDING

DE SECTORALE BENADERING VAN DIVERSITEIT EN NON-DISCRIMINATIE VAN ABVV-BRUSSEL

Vanaf 2007 werd in het Brussels Gewest een diversiteitsbeleid op touw gezet. Het doel was om discriminatie en ongelijkheid op het werk te bestrijden. Tien jaar later is de balans van dit beleid geen onverdeeld succes, toch niet op het vlak van reële verbeteringen voor de werknemers en werknemers.

ABVV-Brussel is voorstander van een diversiteitsbeleid dat volgens ons alleen kan slagen als het in de eerste plaats aangepast is aan de concrete noden van de werknemers. Ook moeten de werknemers betrokken worden bij de uitvoering ervan.

Daarom hebben de diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel de vakbondssecretarissen van de centrales en de vakbondsdelegees per sector geraadpleegd. Samen met hen willen ze situaties van ongelijkheid en discriminatie op het terrein opsporen.

Want ook al treft discriminatie en ongelijkheid werknemers uit alle sectoren, de verschillende vormen van discriminatie, de uitwerking (en verderzetting) ervan, zijn nauw verbonden met de specifieke realiteit in een bepaalde sector.

In de sectorale ateliers beraden we ons collectief over hoe we onze militanten tools kunnen aanreiken die hun capaciteit versterken om discriminerend gedrag en situaties van ongelijkheid te identificeren, en om in te grijpen in een collectief kader. En dit door de oorzaken te zoeken in de werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden alsook in het management en het personeelsbeleid.



ENKELE OPMERKINGEN VOORAF

Het doel van deze brochure is niet om een verhandeling te schrijven over de schoonmaaksector. Wel willen we de aspecten vaststellen die, in de feiten, (kunnen) leiden tot ongelijke behandeling en discriminatie.

Al stellen we vast dat er inderdaad grote problemen zijn, dit betekent niet dat ze in elk bedrijf voorkomen. Sommige bedrijven hebben immers maatregelen genomen en procedures opgesteld om een einde te stellen aan bepaalde ongelijke situaties. Verder zijn er bedrijven die kampen met andere specifieke problemen die niet aan de kant geschoven mogen worden in de strijd tegen discriminatie.

De antwoorden op de vastgestelde problemen in deze brochure bestaan uit “actiemogelijkheden”. De te voeren acties moeten immers collectief per onderneming opgebouwd worden, want ze zijn sterk afhankelijk van de specifieke situatie, het soort management, de krachtsverhoudingen en het sociaal overleg.

Tot slot hebben we het enkel over schoonmaken op werven van klanten-bedrijven (opdrachtgevers), en niet over andere vormen in dezelfde sector zoals industriële schoonmaak of afvalverbranding.

Verduidelijking: in deze brochure verwijzen alle personen en functies vanzelfsprekend zowel naar mannen als naar vrouwen.

I. DE SCHOONMAAK- SECTOR IN BRUSSEL: ENKELE ACHTER- GRONDELEMENTEN

1. DE GEVOLGEN VAN SOCIALE DUMPING: EXPLOSIEVE STIJGING VAN DE WERKDruk EN PRECARISERING VAN DE WERKNEMERS

De schoonmaaksector is weliswaar niet onderhevig aan de-
lokalisering, maar blijft daarom nog niet gespaard van het fe-
nomeen van oneerlijke concurrentie.

De klanten (bedrijven-opdrachtgevers) zijn onophoudelijk
op zoek naar de laagste prijs (de "laagstbiedende"), wat het
schoonmaakbedrijf - en, bijgevolg, de werknemers - onder druk
zet. Om de opdracht binnen te halen, dienen schoonmaakbe-
drijven vaak een offerte in met een prijs die te laag is om het
lastenboek behoorlijk uit te voeren. Om "zijn kosten te vermin-
deren" probeert de werkgever over het algemeen te besparen
in de personeelskosten.

Dit heeft gevolgen in de praktijk:

- De precarisering van de werknemers van de sector, met
als gevolg een grotere concurrentie voor de beschikbare
posten, de beste uren en arbeidsduur;
- De vermindering van het aantal werknemers per werf, met

als gevolg een stijging van de werklast en het werkritme
(schoon te maken oppervlakte/uur);

- Een toename van het gebruik van onderaanneming,
schijnzelfstandigen, zwartwerk maar ook misbruik van
interim, van de verschillende formules van gesubsidieerde
arbeid, van studentenjobs en stages.

**In deze specifieke context zochten we naar discrimine-
rende en ongelijke situaties die in het volgende hoofdstuk
worden uiteengezet.**

We verduidelijken dat deze schets niet voor alle bedrijven geldt
en dat in bepaalde bedrijven de werknemers aanzienlijke ver-
beteringen verkregen.

Eind 2009 werkten de vakbonden, werkgevers en inspectiediensten een "plan voor een eerlijke concurrentie" uit om
sociale dumping te bestrijden. Dit plan voorziet onder meer maatregelen tegen schijnzelfstandigheid en zwartwerk in
de sector. De controles moeten versterkt worden, net als de internationale samenwerking van de inspectiediensten. Het
plan voorziet eveneens dat de aanbestedende dienst bij overheidsopdrachten erop moet toezien dat de prijs niet onre-
chtmatig laag is. Het gaat erom de "beste inschrijver" te kiezen. Dit is de inschrijver die een prijs voorstelt die zowel de ar-
beidsvoorwaarden eerbiedigt als de klant (want soms is het eenvoudigweg onmogelijk om kwalitatief werk te leveren aan de
aangeboden prijs).

2. NIET-STANDAARD ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN UURROOSTERS ALS NORM

De lonen in de schoonmaaksector zijn, in tegenstelling tot wat
wordt gedacht, eerder aantrekkelijk, zeker in vergelijking met
andere functies die eveneens weinig kwalificaties vereisen.

Maar deze lonen zijn vooral interessant in een voltijds arbeids-
regime, terwijl de norm in de sector eerder deeltijdse arbeid is,
zeker voor vrouwen.

Bovendien zijn onderbroken diensten (met mogelijkheid om
minder dan 3 uur aan een stuk te laten werken) en versnip-
perde uurroosters (vroeg in de ochtend of laat in de avond) het
meest frequent. Daardoor is het moeilijk om verschillende jobs
te combineren of opleidingen te volgen - voor zover dit fysiek
en psychisch mogelijk is, gezien de toenemende werkdruk.
Ook de afstemming tussen het privéleven en werk is moeilijk.



3. DIVERSE PROFIELEN VAN WERKNEMERS EN WERKNEEMSTERS

De werknemers in de sector zijn voor het grootste deel van buitenlandse afkomst of zijn recent gemigreerd. Dit geldt voor het schoonmaakpersoneel en de ploegverantwoordelijken, en soms ook voor de “lagere” bedienden. De kaderleden daarentegen zijn over het algemeen van Belgische of Europese afkomst.

In Brussel is het aandeel man/vrouw in de grote bedrijven van de sector gelijk. Maar de posten die deze mannen en vrouwen bezetten zijn dit niet! Vrouwen zijn immers oververtegenwoordigd in afwijkende arbeidsvormen (deeltijdse arbeid, onderbroken en gespreide uurroosters...) en bezetten minder goede functies. Ze zijn oververtegenwoordigd in de laagste hiërarchische niveaus.

Voor bepaalde werknemers vormt de sector een interessante instap in de arbeidsmarkt omdat het vereiste kwalificatie- en opleidingsniveau betrekkelijk laag is. Voor buitenlanders die pas in België zijn, dient dit werk vaak als overstap. In tussentijd vragen ze hun diploma-equivalentie of leren ze een van de landstalen. Bovendien wil lang niet iedereen van

sector veranderen. Sommigen vinden de arbeidsvoorwaarden en het loon, die in bepaalde ondernemingen zeker interessant zijn, het belangrijkste.

Voor anderen daarentegen is de sector helemaal geen springplank, maar eerder een degradatie. De kwalificaties die ze met het schoonmaken opdoen, zijn immers moeilijk te valoriseren in andere sectoren. Ook hebben gewone werknemers weinig mogelijkheden om te evolueren in hun loopbaan. Ook al maken ze promotie tot ploegbaas, dan nog betekent dit slechts 5% of 10% bijkomend loon. Daar bovenop komt vooral veel stress (contact met klanten, externe controledienst, inspecteur, risico op boete als het ritme niet nageleefd wordt...). Nog zeldzamer is een promotie tot inspecteur. Het tweede hoofdstuk gaat dieper in op de ongelijke kansen op promotie.

4. EEN ONDERHANDELD WETTELIJK KADER MET VAAK ONTDOKEN REGELS

De schoonmaakbedrijven vallen onder het paritair comité 121 wat een sectoraal wettelijk kader verleent, bovenop de arbeidswetgeving en de interprofessionele CAO's van de NAR.

De sectorale cao's, die onder meer de verschillende vergoedingen regelen (zoals overlonen op zaterdagen, zondagen en feestdagen; nachtwerk; overuren; mobiliteit), de tussenkomsten in de reiskosten, de ARAB-vergoeding, de werkkleding, het gebruik van onderaanneming, de overdracht van werven... worden in de praktijk vaak ontdoken. Hetzelfde geldt voor de algemene reglementering op het gebruik van onderaanneming en uitzendwerk.

De werkgevers in de schoonmaaksector hebben zich via de ABSU (de sectorale werkgeversbond) ertoe verbonden om prioriteit te geven aan interne aanwervingen en de uitbreiding van de uren van werknemers met een deeltijdse baan. Werknemers met een contract van minder dan 18u per week hebben voorrang, maar deze regel wordt allesbehalve systematisch opgevolgd.



II. ONGELIJKHEID EN DISCRIMINATIE IN DE BRUSSELSE SCHOON-MAAKSECTOR

Tijdens de sectorale ateliers belichtten de vakbondsvertegenwoordigers van grote en middelgrote Brusselse schoonmaakbedrijven de problematische situaties waarop diversiteits- en non-discriminatieacties prioritair een antwoord zouden moeten bieden, meer bepaald bij de opstelling van het diversiteitsplan.

5 ACTIE-PRIORITEITEN

Ongelijkheid en discriminatie zullen aangepakt worden via

1. Verduidelijken van de procedures van het personeelsbeleid om ongelijkheid te bestrijden

- > As "aanwerving en rekrutering"¹
- > As "personeelsbeleid"

2. Rekening houden met de veroudering van werknemers en werkgerelateerde gezondheidsproblemen

- > As "personeelsbeleid"

3. Alle werknemers (m/v) toegang geven tot vorming en opleiding

- > As "personeelsbeleid"
- > As "interne communicatie"

4. Bijdragen aan de afstemming tussen werk- en privéleven

- > As "personeelsbeleid"

5. Solidariseren van de werknemers en valoriseren van de schoonmaakberoepen

- > As "interne communicatie"
- > As "externe positionering"

1. De assen zijn gebaseerd op de actieterreinen van de Brusselse diversiteitsplannen.

1. VERDUIDELIJKEN VAN DE PROCEDURES VAN HET PERSONEELSBELEID OM ONGELIJKHEID TE BESTRIJDEN

De vakbondsafgevaardigden stellen ongelijkheid en weinig transparante praktijken vast, zoals "vriendjespolitiek" of "niet-transparante promoties", en dit in verschillende procedures van het personeelsbeleid:

- > Aanwervingen en toewijzing van de vacante posten;
- > Soorten overeenkomsten, vastleggen van uren en planning, van de vervangingen;
- > Verdeling van de werkdruk;
- > Toegang tot opleiding, tot promotie (zie punt 3);
- > Toekenning van verlof

Deze praktijken hebben tal van gevolgen voor de relaties tussen werknemers onderling, de loopbaanperspectieven op korte en lange termijn, de afstemming van het privé- en beroepsleven, de psychosociale last... In bepaalde ondernemingen bemoeilijken de versnipperde verantwoordelijkheden het aanvechten van ongelijkheid.

Bovendien merken de werknemers de tendens op om vrouwelijke schoonmakers uit te sluiten voor bepaalde posten. Hetzelfde gebeurt met de vakbondsafgevaardigden.

De afwezigheid van duidelijke procedures zet de deur open voor ongelijke praktijken, wat vaak ten koste gaat van de meest kwetsbare werknemers.



ENKELE ACTIE MOGELIJKHEDEN

Met duidelijke en geformaliseerde procedures is het heel wat moeilijker om werknemers uit te sluiten. Het is dus uiterst belangrijk om binnen de overlegorganen duidelijke procedures maar ook duidelijke selectie- en prioriteitscriteria op te stellen:

- > voor de verhoging van de arbeidstijd
- > voor de vervanging van afwezigen (bijvoorbeeld vanaf de tweede afwezigheidsdag)
- > voor het rekruteren en aanwerven van nieuwe werknemers (bijvoorbeeld prioriteit aan de werknemers die reeds in dienst zijn¹);
- > voor de toegang tot promotie, tot opleiding

Deze regels kunnen in een bedrijfs-cao of in het arbeidsreglement opgenomen worden.

1. Wanneer een aanwerving plaatsvindt, moeten de werknemers bij de opening van een post ingelicht worden om hun kandidatuur kenbaar te maken. Moeten vermeld worden: de vereisten van de post (o.a. wat betreft kwalificaties) en de selectiecriteria. Idealiter gebeurt deze selectie in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en zelfs in hun aanwezigheid.

Bovendien moet het sectoraal akkoord dat bij het vrijkomen van een post voorrang geeft aan werknemers met een werkrooster van minder dan 18u per week of minder dan 3u per dag nageleefd worden. Het Sociaal Fonds schrijft deze werknemers aan met de vraag of zij hun aantal arbeidsuren willen verhogen. Vervolgens wordt de lijst van prioritaire werknemers naar de werkgever verzonden.

De andere criteria die bepalen wie prioritair is moeten collectief besproken en geformaliseerd worden (oudere werknemers, werknemers met minder dan 30u...). Werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst kunnen eveneens prioritair zijn, alvorens over te gaan tot externe aanwerving. Door deze punten regelmatig op de agenda van de overlegorganen (OR of CPBW) te zetten, kan de naleving van deze procedures worden gecontroleerd.

Zo zijn er ook regels voor het inzetten van onderaanneming en uitzendwerk, studentenjobs, gesubsidieerde tewerkstelling. Parallel aan deze regels moeten ieders rol en verantwoordelijkheid goed afgebakend worden. De schoonmaakbedrijven verschillen onderling sterk op vlak van de hiërarchische indeling van de posten; en de taken die aan de verschillende functies en diensten worden toegekend zijn niet altijd duidelijk voor de werknemers. Weten "wie wat beslist" is kunnen vaststellen wie zijn functies overschrijdt, of wie zijn verantwoordelijkheid niet neemt.

2. REKENING HOUDEN MET DE VEROUDERING VAN WERKNEMERS EN WERKGERELATEERDE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

De werkdruk in de schoonmaaksector verhoogt voortdurend. Naarmate de contracten voor eenzelfde werf elkaar opvolgen (en almaar interessanter worden.... voor de klanten-opdrachtgevers), verhoogt de schoon te maken oppervlakte per uur, terwijl het personeelsbestand daalt. De winsten worden vaak behaald op de rug van de werknemers. Sommige oudere werknemers van de sector verklaren bovendien dat hun jongere collega's het nooit zolang zullen kunnen uithouden als zij, gezien het huidige hoge werkritme en de werkdruk.

Deze problematiek moet dus in verband worden gebracht met de veroudering van werknemers maar ook met bepaalde chronische fysieke ongemakken die vaak voorkomen.

Wanneer een werknemer ziek valt, is er niet altijd vervanging. Dit verhoogt de werkdruk voor de andere werknemers. Vaak zoeken de werknemers zelf en de ploegbazen onderling een oplossing.

Bij re-integratie van werknemers na langdurige ziekte, wordt er slechts zelden aangepast werk aangeboden. Ofwel is de

werknemer in ziekteverlof, ofwel komt hij/zij terug en verricht hetzelfde werk als voorheen. Als er al lichter werk is, is dat vaak omdat er binnen de ploeg naar een oplossing wordt gezocht. Ook al is deze solidariteit tussen de werknemers natuurlijk positief, het is niet normaal dat de stijging van de werkdruk op hun schouders rust. Het is aan de werkgever om vervangings- of re-integratieprocedures in te voeren. In grote bedrijven ontlasten de directies zich van de verantwoordelijkheid met als voorwendsel dat wat op de arbeidsplekken gebeurt op andere niveaus wordt geregeld. Maar het is wel degelijk de directie die verantwoordelijk is voor het voorkomen van risico's inzake gezondheid, welzijn en veiligheid op de werkvloer.

Bovendien zetten deze "afspraken" tussen werknemers de deur open voor vriendjespolitiek, aangezien ze niet geformaliseerd zijn. Dit gaat in tegen de doelstelling van gelijke behandeling (cf. punt 1 – Verduidelijken van de procedures).



ENKELE ACTIE MOGELIJKHEDEN

In de eerste plaats een goed preventief beleid opstellen: "Naar een draaglijk werk!"

- **Opsporen van de risico's**
Risico's met betrekking tot gezondheid (lichamelijk of geestelijk) en veiligheid kunnen worden opgespoord met "OIRA Schoonmaak" ¹. Deze online tool, die samen met de vakbonden werd uitgewerkt, stelt eveneens actielijnen voor die in het CPBW besproken kunnen worden om een preventieplan op te stellen. Deze normen zouden door het CPBW en de VA, in samenwerking met de arbeidsgeneeskunde, geobjectiveerd moeten worden. Deze laatste zou de correcte toepassing van de normen kunnen controleren en evalueren.

1. <https://client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/net-toyage-classique>

Ook moet de vraag naar de oorzaken van het absentisme en het personeelsverloop gesteld worden, omdat er vaak een verband is met de lichamelijke en geestelijke gevolgen van de arbeidsomstandigheden.

- **Re-integratie van werknemers na afwezigheid door ziekte**
Een goed re-integratiebeleid is proactief. Er bestaan heel wat formules om de werkpost aan te passen, zowel op algemeen als individueel niveau. Het CPBW zal samen met de arbeidsarts de aangepaste of aanpasbare posten moeten identificeren. Zo kan men bijvoorbeeld op de grote werven eisen dat de lichtste posten voorbehouden zijn voor de werknemers in re-integratie.
- **Sectorale eis:** Erkenning door FEDRIS van spier- en skeletaandoeningen en been-en gewrichtsaandoeningen als beroepsziekten

ABVV-onderzoek 2017, "Houden de poetsvrouwen het vol?" bij de werknemers in de sector van de schoonmaak en dienstencheques:

- 94% zegt aan lichamelijke pijn te lijden (rugpijn, hoofdpijn en migraine, verteringsproblemen...)
- 77% zegt aan psychische problemen te lijden (stress, slaap...)
- 1 op 2 werknemers verklaart reeds meer dan twee maanden arbeidsongeschikt te zijn geweest
- Aan 72% van de respondenten werd geen aangepast werk voorgesteld na langdurige ziekte



3. ALLE WERKNEMERS TOEGANG GEVEN TOT VORMING EN OPLEIDING

De sector biedt vandaag weinig perspectieven op verbetering van de functie, het loon en de arbeidsvoorwaarden. Maar dat betekent niet dat er geen mogelijkheden zijn! Dankzij een goed opleidings- en vormingsbeleid kunnen werknemers hun kwalificaties verhogen en hun arbeidsomstandigheden verbeteren.

De vakbondsafgevaardigden (VA) in de sector merken een gebrek aan informatie bij de werknemers over hun recht op vorming en over de bestaande vormen. Ook de toegang tot deze opleidingen is ongelijk.

Anderzijds stellen zij vast dat het opleidingsaanbod klein is vergeleken met de wettelijke verplichtingen, wat de werknemers vastzet in bepaalde functies.

De toegang tot beroepsopleidingen is in de realiteit ongelijk tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben vaak minder toegang tot opleidingen die leiden tot beter gevaloriseerde functies of waarvan de omstandigheden gunstiger zijn.

De VA melden eveneens sterke verschillen tussen de kwalificaties van werfleiders of ploegbazen. Deze functies vereisen een technische kennis maar eveneens kennis van personeelsbeleid. Maar in bepaalde bedrijven worden werknemers gepromoveerd tot ploegbaas zonder aanvullende opleiding.

Tot slot spreekt of schrijft een groot deel van de werknemers in de sector een van de landstalen amper of helemaal niet. Dit kan problematisch zijn voor de veiligheid of de onderlinge communicatie op de werkvloer, waarvoor zeker een oplossing moet gezocht worden. Maar taal mag in geen enkel geval als voorwendsel dienen om werknemers uit te sluiten.

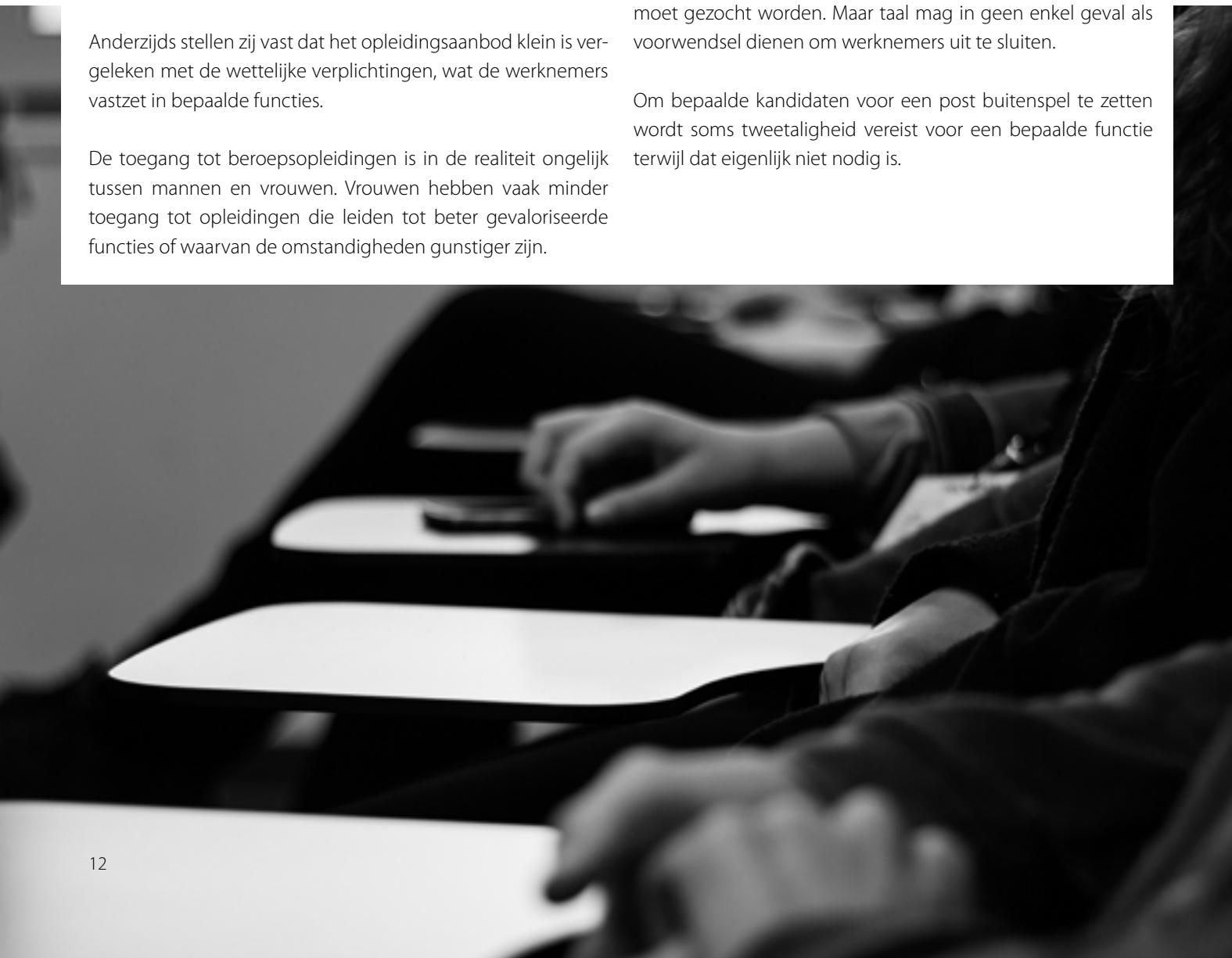
Om bepaalde kandidaten voor een post buitenspel te zetten wordt soms tweetaligheid vereist voor een bepaalde functie terwijl dat eigenlijk niet nodig is.



ENKELE ACTIE MOGELIJKHEDEN

Er moet een goed opleidings- en vormingsbeleid uitgewerkt worden met het oog op de mogelijkheden op promotie voor de verschillende personeelscategorieën, de noodzaak van vermindering van de werkdruk, de moeilijkheden in verband met de afstemming privéleven en werk, de mobiliteit en de afwijkende werkuren (cf. punt 4).

- De werknemers informeren over hun rechten inzake opleiding
- Op systematische wijze opleidingen organiseren in alfabetisering en FR-NL vreemde taal met Bruxelles Formation of VDAB (met name via sectorale akkoorden).
- Opstellen van een lijst van alle bestaande opleidingen voor het schoonmaakpersoneel
- Controleren van de goede communicatie naar het voltallige personeel van de voorgestelde opleidingen
- Controleren van de juiste bestemming van opleidingsmiddelen, en hun verdeling over alle werknemerscategorieën
- Opstellen van een transparante procedure met objectieve prioriteiten, om iedereen de kans te bieden aan de opleiding deel te nemen
- Bepalen van de opleidingen die toegang tot bepaalde functies, en de inhoud van deze opleiding controleren



4. BIJDRAGEN AAN DE AFSTEMMING TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN

Het is duidelijk dat het privéleven en het werk op elkaar afstemmen niet gemakkelijk is in deze sector.

Ten eerste zijn er de voorwaarden voor de uitoefening van deze beroepen: mogelijkheid om minder dan 3 uur te laten werken, gespreide werkroosters, 's avonds of 's morgens vroeg werken... De klanten-bedrijven vragen vaak de dienst uit te voeren wanneer de anderen vergaderen, lunchen of rusten.

Gezien de lichamelijke zwaarte van deze functies en de werkritmes, dienen de momenten buiten het werk vaak enkel om te recupereren.

Dit alles gaat ten koste van het sociale en gezinsleven. Maar het behoud van sociale relaties is des te belangrijker wanneer het collectieve aspect versnipperd is, zoals dat het geval is met werken op verschillende werven.

Bovendien zijn de werkuren onderhevig aan wijzigingen. Door dit gebrek aan stabiliteit ondervinden werknemers moeilijkheden om hun privéleven te organiseren, meer bepaald voor het plannen van hun verlof, maar ook voor het volgen van een opleiding.



ENKELE ACTIE MOGELIJKHEDEN

Sectoriale eis : **overdag werken bevorderen**

Overdag werken bevordert de voltijdse arbeid, en dus de toegang tot beroepsopleiding, de erkenning (contact met de klanten), het evenwicht privé/werk... Ideaal zou zijn om de werkgever een premie op te leggen voor werknemers met een dienstregeling die buiten het gewone kader valt (8u-18u bijvoorbeeld).

De opleidingen tijdens de werkuren organiseren (let op de locatie). Waken over de combinatie privé/werk betekent dat de werknemers de mogelijkheid krijgen om te plannen. Het is belangrijk om na te denken over de middelen die een stabiel uurrooster en verlofplanning garanderen. Gecoördineerde en welomschreven regels zijn hierbij van uiterst belang om ongelijke behandeling te voorkomen¹.

1. Bepaalde ondernemingen hebben bijvoorbeeld de mogelijkheid onderhandeld om twee opeenvolgende weken verlof te nemen en twee andere weken volgens de sluiting van de opdrachtgever. Wanneer veel werknemers verlof in juli/augustus vragen, kunnen "beurtrol" formules opgesteld worden, die om het jaar wisselen, zodat iedereen er van kan genieten, misschien niet elk jaar, maar wel regelmatig, op basis van de vraag.

5. SOLIDARITEIT TUSSEN DE WERKNEMERS EN VALORISEREN VAN DE SCHOONMAAKBEROEPEN

De kwaliteit van het geleverde werk hangt samen met de werkvoorwaarden en de erkenning van de waarde ervan. In bepaalde situaties is het doodeenvoudig niet meer mogelijk voor het personeel om kwalitatief werk te leveren, onafhankelijk van de kwalificaties en motivatie.

De arbeidsvoorwaarden in de schoonmaaksector worden vaak miskend - of min of meer opzettelijk genegeerd - door de werknemers van de bedrijven-opdrachtgevers. Het is nochtans hun directie die het lastenboek opstelt en zijn voorwaarden oplegt aan het schoonmaakbedrijf.



ENKELE ACTIE MOGELIJKHEDEN

De te volgen strategie moet worden bepaald met de vakbondssecretaris van de centrale. Het is een goed idee om bij de werknemers van de bedrijven-opdrachtgevers een infobrochure te verspreiden die het werk van het schoonmaakpersoneel toelicht.¹ Ook is het interessant om contact te leggen met de VA van de bedrijven-opdrachtgevers zodat zij het lastenboek controleren in de OR.²

1. www.accg.be/fr/actualite/que-serait-le-monde-sans-le-personnel-de-nettoyage
2. Zie hiervoor de brochure van FENI en UNI Europa "De beste waar voor zijn geld kiezen. Een gids voor privé- en overheidsorganisaties die schoonmaakdiensten uitbesteden" om te verspreiden bij de werknemers van de bedrijven-opdrachtgevers.

NUTTIGE CONTACTEN

CEL GELIJKHEID VAN ABVV-BRUSSEL DIVERSITEITSCONSULENTEN

Paola **PEEBLES** | 02.545.76.96
diversite.bruxelles@fgtb.be
paola.peebles@fgtb.be

Youssef **BEN ABDELJELIL** | 0499.51.04.32
diversiteit.brussel@abvv.be
youssef.benabdeljelil@abvv.be

VERANTWOORDELIJKE “GENDERMAINSTREAMING” EN VROUWEN- COMITÉ

Vroni **LEMEIRE**
vroni.lemeire@abvv.be

ALGEMENE CENTRALE VOOR DE SCHOONMAAKSECTOR

Spéro **HOUMEY**
Spero.houmey@accg.be

Mounya **MEHDAOUI**
Mounya.Mehdaoui@accg.be

VERWIJZINGEN & BIBLIOGRAFIE

- Algemene Centrale-ABVV “SOCIAAL OVERLEG BOEKT RESULTATEN IN DE SCHOONMAAKSECTOR! Concrete maatregelen om oneerlijke concurrentie aan te pakken”, Driemaandelijke Brief van de Algemene Centrale-ABVV I P910643 - www.accg.be/sites/default/files/sectors/pc-121/accg-pc-121-tool-ac-flash-schoonmaak-februari-2017.pdf
- ULB/VUB, Estelle Krzeslo (Metices-ULB); Jan De Schamphelre (Soco/Tesa-VUB), Prof. Guy Lebeer, “TEMPS DE TRAVAIL, CHARGE DE TRAVAIL ET CONCILIATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE” - Enquête sur les chantiers de nettoyage en Région flamande, en Région de Bruxelles Capitale et en Région wallonne, juni 2009
- AC/ABVV, Houden de poetsvrouwen het vol? - Onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in de dienstencheques en schoonmaak, 2017- www.accg.be/index.php/nl/actualiteit/20170428-houden-de-poetsvrouwen-het-vol-onderzoek-naar-de-arbidsomstandigheden-in-de-dienstencheques-en-schoonmaak
- AC, Wat zou de wereld zonder schoonmaakpersoneel zijn? www.accg.be/nl/actualiteit/20180627-wat-zou-de-wereld-zonder-schoonmaakpersoneel-zijn
- AC/ ABVV, “Zwartboek van de schoonmaak”, 2010
- Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING 2017 - ARBEIDSMARKT EN AFKOMST - www.werk.belgie.be/SocEcMonitoring2017
- Belgisch Observatorium Maatschappelijke Ongelijkheid, Esteban Martinez, Guy Lebeer, LES OUVRIÈRES DU NETTOYAGE, PRÉCARITÉ D'EMPLOI, INÉGALITÉS DE TEMPS ET DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL, 20 februari 2017 www.inegalites.be/Les-ouvrieres-du-nettoyage
- CCB, PROMOTION SOCIALE DES FEMMES IMMIGRÉES DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE, 2007 Enjeux de la formation des travailleurs - disponible sur demande

TOOLS

- Uni/feni, De beste waar voor zijn geld kiezen – Een gids voor privé- en overheidsorganisaties die schoonmaakdiensten uitbesteden, 2016
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Gids van overleg Déparis: Schoonmaaksector - Reeks SOBANE-Strategie - www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=19516
- Oira schoonmaak - https://client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/nettoyage-classique/@@login?came_from=https%3A%2F%2Fclient.oiraproject.eu%2Fbe%2Fschoonmaak%2Fnettoyage-classique



Bijdrage van de Cel Gelijkheid van ABVV-Brussel
Met de steun van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit van Actiris

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

 **actiris.brussels**
au cœur de l'emploi | de weg naar werk