

Nederlandse schoonmakers op de barricaden

'We laten ons niet meer uitbuiten'

Maar liefst negen weken staakten Nederlandse schoonmakers voor een nieuwe cao. De langste staking sinds 1933. Nooit eerder kwamen zoveel schoonmakers in actie. Organising lijkt het sleutelwoord voor dit succes. "Als je vecht, kun je winnen."

Mei 2010. Trots en tevreden kijken zo'n tachtig schoonmakers terug op het bereikte cao-resultaat. In Renesse aan zee is het schoonmaakparlement, de voorhoede van de schoonmakers, twee dagen bijeen. Om de overwinning te vieren en samen met het bestuur de koers voor de komende tijd uit te zetten. Maandenlang hebben ze actie gevoerd, negen weken hebben ze gestaakt. Eind april lag er dan eindelijk een cao. "We hebben hard gevochten voor deze overwinning", zegt een van de parlementsleden, tevens treinschoonmaker. "Het gaat niet alleen om geld; het gaat er vooral om dat we zichtbaar zijn geworden. En dat we als ieder ander mens respect en waardering verdienen. We ruimen de rotzooi van anderen op, maar willen zelf niet als oud vuil worden behandeld."

Schoonmakers domineerden begin dit jaar het Nederlandse nieuws. Mooie beelden op het journaal: schoonmakers hebben met hoogwerkers het hoofdkantoor van schoonmaakgigant CSU bezet. Er kan niemand meer in of uit. Of de *sleep-in* op het station van Utrecht, hét knooppunt van de Nederlandse Spoorwegen (NS) Zo'n 400 schoonmakers bevolken zes dagen en nachten het station. Omdat een staker met ontslag wordt bedreigd, trekken collega-schoonmakers veel publiciteit met de bezetting van het hoofdkantoor van de Telegraaf Media Groep, een grote uitgever. Ook het werkpaleis van de koningin kan op een bezoek van schoonmakers rekenen. De actievoerders krijgen opvallend veel sympathie van de Nederlandse bevolking. Vrijwillig zamelen mensen handtekeningen en steunbetuigingen in. Ook politici, profvoetballers en andere bekende Nederlanders scharen zich in groten getale achter de eisen: meer loon, respect, reiskostenvergoeding, taalcursussen en de uitvoering geven aan de in 2008 afgesproken verplichte vakopleiding. Vooral grote opdrachtgevers, zoals de spoorwegen, overheid en luchthaven Schiphol lijden gezichtsverlies nu de publieke opinie het voor deze mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt opneemt. *Naming* en *shaming* heet dat in organisierstaal.

Frontsoldaten

Verskillende nationaliteiten, duizenden werkplekken verspreid over het land, taalbarrières, tijdelijke contracten en gebrek aan stakingstraditie. Niet echt de ingrediënten om massaal in actie te komen. Toch lukte het een groep van 1400 actievoerders op de been te krijgen. Organising lijkt het sleutelwoord (zie kader Justice for Janitors). Vakbondsbestuurder Ron Meyer van FNV Bondgenoten is verantwoordelijk voor de organiseringcampagne Schoon Genoeg, die na een reeks kleine ludieke acties begin 2009 de opmaat naar de cao-onderhandelingen eind dat jaar vormde. Meyer geeft de vakbondsleden in de schoonmaaksector alle krediet voor het binnenslepen van een sterk verbeterde cao. Het liefst blijft hij zelf op de achtergrond. Het zijn de frontsoldaten die het werk hebben gedaan, benadrukt hij keer op keer. En daarmee heeft hij meteen de kern van organisering te pakken. De

vakbond is niet langer de partij die bepaalt en problemen oplost, maar de leden zelf bepalen de koers. Meyer: “De bond heeft zijn leden veel te lang als consumenten beschouwd. Dat heeft de betrokkenheid geen goed gedaan. Het beeld van de vakbondsbestuurder met zijn schaapjes is wat mij betreft verleden tijd. Mensen moeten zich bewust zijn van hun situatie. Want vooruitgang kun je alleen zelf realiseren. Alleen jijzelf kunt voor je rechten opkomen en weerbaar zijn. Zie de bond als een sportschool. Wij leveren de fitnessapparaten, maar je moet zelf spierballen kweken.”

Die spierballen zijn hard nodig. De arbeidsomstandigheden in de schoonmaaksector zijn slecht (zie kader Moderne slavernij). Schoonmakers kunnen zich in Nederland aansluiten bij FNV Bondgenoten, de vakbond die ruim 480.000 werknemers in het transport, openbaar vervoer, havens, industrie, agrarische en facilitaire sector, financiële en zakelijke dienstverlening en detailhandel organiseert. De bond heeft ongeveer 15.000 leden (1000 leden winst na de staking) in de schoonmaaksector, 10 procent van het totale aantal werknemers in de branche. FNV Bondgenoten maakt zich in de campagne ‘*decent work*’ sterk om een vast contract, fatsoenlijk loon en goede arbeidsomstandigheden voor de anderhalf miljoen werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Via de Schoon Genoegcampagne is de schoonmaaksector vorig jaar tot speerpunt uitgeroepen. De bond heeft een paar miljoen vrijgemaakt en twintig organisatoren ingezet.

Schone akker

Ron Meyer vertelt hoe de campagne in de schoonmaaksector werd opgebouwd. Hoe de afgelopen jaren intensief met schoonmakers op honderden locaties contact werd gelegd. “We moesten hen overtuigen. Mensen die bang en argwanend zijn, geïntimideerd worden door de werkgever, misschien niets van de vakbond willen weten. Aan de andere kant is het ook prettig om op een schone akker te zaaïen. Je kunt met een schone lei beginnen, niet gehinderd door een traditionele vakbondstructuur.” In de vorige cao had Meyer al vastgelegd dat organisatoren vrije toegang tot alle werkplekken hadden. Zonder registratie van de deelnemers aan dat soort bijeenkomsten. “Daardoor konden we intensief contact houden met de werkvloer”, zegt hij. “Maar we benaderden mensen ook via het buurthuis, kerk of moskee. Bij een volgende campagne willen we imams, dominees en pastoors bij de activiteiten betrekken. We moeten een brede maatschappelijke coalitie vormen, waarbij de strijd van de schoonmakers en andere laagbetaalden centraal staat.”

Nadat ludieke acties de werkgevers aan de onderhandelingstafel niet tot een hoger loonbod aanzetten, grepen de schoonmakers eind februari naar het ultieme middel: staken. Op dat moment was, mede door gedegen onderzoek van de vakbond, de slechte positie van schoonmakers op de kaart gezet. Evenals de wurggreep waarin werkgevers zich door opdrachtgevers lieten houden en die contracten tegen dumprijzen tot gevolg had. FNV Bondgenoten opende de stakingskas, 1400 stakers schreven zich in. “Als een grote familie zijn we negen weken lang door het land getrokken”, zegt Judy Lock, actieleider en schoonmaakster op Schiphol. “Represailles, zoals ontslag op staande voet of contracten die plotseling niet werden verlengd, straffen we meteen af. En dan waren we ’s avonds weer op het televisiejournaal. De solidariteit is groot, die pakt niemand ons meer af. Elke keer als we

terugkwamen van de onderhandelingen, bleek iedereen nóg gedrevener door te vechten. Werkgevers werden gek van ons.”

Lock verklaart de actiebereidheid van de schoonmakers uit het besef dat je met vechten kunt winnen. En omdat de organisers de vakbond weer zichtbaar op de werkvloer hebben gemaakt. “Mensen accepteren het niet langer zo uitgebuit te worden. Ieder mens wil respect. De schoonmaaksector is een vorm van moderne slavernij. Maar we zijn zelf verantwoordelijk. We moeten zelf onze positie bevechten. Vroeger lieten we het aan de bond over. Door die organiseringsstrategie zie ik de vakbond nu meer als een voetbalclub. Je moet samen keihard werken om te winnen. Dit is een proces dat moet groeien. Bij de volgende cao-onderhandelingen in 2011 verwacht ik minimaal vierduizend man die de barricaden op willen.”

Working poor

Het mooie van organiseren is volgens vakbondsbestuurder Meyer het gegeven dat je een vakbond neerzet als een winnende organisatie van gewone mensen op de werkvloer. Mensen die niet worden afgeschreven als kansarme *working poor*, maar als vitaal, gekleurd, gedreven, brutaal en grappig. “Omdat we wisten dat het een strijd van David tegen Goliath was, was het belangrijk onze kracht te etaleren. Met een voorhoede van 1400 schoonmakers is dat heel goed gelukt. Radio, tv, krant, internet: elke schoonmaker deed in de media even krachtig zijn verhaal en zette rustig uiteen waarom hij niet langer uitgebuit wenste te worden. We hebben gevochten als een boxer met een blinddoek, gelukkig was de tegenstander lam en blind.”

Negen weken staking waren nodig om op 24 april tot een onderhandelingsresultaat voor een tweejarige cao te komen. In plaats van de aanvankelijk geboden nullijn, kwam er een structurele loonsverhoging van 3,5 procent uit de bus. Ook mogen werknemers in werktijd een cursus Nederlands volgen en krijgen daarvoor na afronding 750 euro. De gewenste reiskostenvergoeding is niet geregeld. Wel moet er deze zomer een convenant liggen waarin werkgevers, opdrachtgevers en werknemers afspraken maken over goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap.

Hans Simons, sinds een jaar voorzitter van werkgeversorganisatie Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) is blij dat er een goed cao-resultaat is. Hij wijst op het belang werknemers in de schoonmaak met goede arbeidsvoorwaarden te binden, gezien de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt. Versterking van de vakbond zegt hij desgevraagd belangrijk te vinden. Simons is en blijft een sociaaldemocraat. Dat het conflict zo lang duurde heeft volgens hem te maken met het forse verschil in loonbod en looneis, de reiskostenvergoeding die de bonden later hebben ingeruild, de prijsconcurrentie in de sector en de gewijzigde vakbondsstrategie. “Het klassieke model waarbij de top van de werkgevers met de vakbond onderhandelt verdween naar de achtergrond. De bonden hadden de macht aan de schoonmakers zelf gegeven. Dat is wel bijzonder in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Het heeft ook een keerzijde: je kunt je afvagen of zo’n kleine groep stakers representatief is voor de hele sector.” Simons geeft de bonden overigens een pluim: “Het is heel belangrijk dat ze de werkdruk en het gebrek aan maatschappelijke waardering voor anderhalf miljoen mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt op de kaart hebben gezet. Binnenkort gaan we met bonden en opdrachtgevers aan tafel om tot een convenant over goed werkgeverschap en

opdrachtgeverschap te komen. Respect en waardering vind ik belangrijker dan een kwart procentje meer of minder.”

Overwinning of niet. Voor de schoonmakers heeft de bel voor de volgende ronde al lang geklonken. In Renesse zijn plannen gemaakt. De komende tijd zullen in de vier grote steden locaties in kaart worden gebracht. Verder zullen de organisers in een zogeheten bliztweek honderd nieuwe gebouwen (en 2000 schoonmakers) bezoeken. Om daar de problemen in kaart te brengen en geschikte leiders te vinden. Want om een echte vuist te maken moet het aantal leden met enkele tienduizenden groeien, weet Ron Meyer. “De mensen waarmee we nu hebben gestaakt, raken we nooit meer kwijt. Zij hebben gevochten en gewonnen. Hun spierkracht is structureel, ze zijn ons uithangbord.” De vakbondsleden die gestaakt hebben en hun nek hebben uitgestoken worden daarvoor overigens beloond. Zij krijgen niet alleen een extraatje uit het scholingsfonds van sociale partners, maar ook een extra uitkering van de vakbond. “Frontsoldaten lopen het risico te sneuvelen”, verklaart Meyer. “Ze hebben risico’s gelopen om de arbeidsvoorwaarden voor 150 duizend collega’s te verbeteren. De neoliberale wind die arbeid zo goedkoop mogelijk heeft gemaakt, is aan het draaien. Dankzij deze mensen. Ze verdienen een gouden medaille.”

[Kader1]Moderne slavernij

In Nederland werken ruim 150.000 mensen in de schoonmaaksector. Het is een kleurrijke groep met veel verschillende nationaliteiten, man, vrouw, oud, jong. Omdat de lonen laag zijn hebben veel mensen twee banen nodig. Met een fulltime baan komen ze net boven het sociaal minimum uit. Hard werken en niet zeuren, is het parool aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Werkgevers weten handig gebruik te maken van de kwetsbare positie van schoonmakers. Die zijn vaak al lang blij dat ze werk hebben, zijn bang voor ontslag, verlies van het tijdelijke contract of spreken de taal onvoldoende om in opstand te komen. Vijf grote, vaak internationaal opererende bedrijven maken de dienst uit op de Nederlandse schoonmaakmarkt: Asito, ISS, Hago, CSU en Gom. Sinds grote opdrachtgevers zoals de Nederlandse Spoorwegen, de luchthaven Schiphol, ministeries, banken en andere grote ondernemingen hun schoonmaakwerk hebben uitbesteed, is een ware prijzenslag ontstaan. De schoonmaakbedrijven offeren zo laag mogelijk om contracten binnen te slepen. Vaak onder de kostprijs. Is een uurtarief van 21 euro normaal, in de aanbesteding wordt slechts 16 euro in rekening gebracht. Een aantal werkgevers geeft ruitelijk toe de geboden werkzaamheden in het contract in de praktijk niet waar te kunnen maken. Daarom worden minder uren schoongemaakt dan afgesproken. Want de jaarlijkse miljoenenwinsten moeten wel worden veiliggesteld. En omdat 90 procent van de kosten die een schoonmaakonderneming maakt loonkosten zijn, wordt daar fors op bezuinigd. Schoonmakers moeten bij elke contractwisseling meer werk verzetten met minder mensen. Tegen een laag loon. Ter illustratie: voorheen was 300 vierkante meter kantooruimte de norm, tegenwoordig dient een schoonmakers het dubbele aantal vierkante meters te maken. Voor een treintoilet heeft een Nederlandse schoonmaker nog geen twee minuten. Voor een hele trein krijgt een ploeg tien minuten.

[Kader2]Organising (Justice for Janitors)

Organising is een vakbondsstrategie overgewaaid uit de Verenigde Staten waar de vakbond Service Employees International Union (SEIU) in de jaren 80 na een lange strijd (225.000 schoonmakers vochten in dertig steden voor een beter loon en zorgverzekering) met succes de rechten van deze janitors bevocht. Net als zijn Amerikaanse collega-bond kampt FNV Bondgenoten met het probleem werknemers in het algemeen en schoonmakers in het bijzonder te organiseren. Organising is niet alleen een overlevingsstrategie, maar vooral een middel om iets aan de belabberde arbeidsomstandigheden te doen. Maar daarvoor heb je wel een representatief aantal leden nodig. Inmiddels is het een speerpunt en heeft FNV Bondgenoten extra miljoenen vrijgemaakt. Organising betekent nadrukkelijk de werkvloer opzoeken en daar problemen, misstanden, thema's en vragen inventariseren. Maar organisers zoeken de (potentiële) leden ook op in de moskee, kerk, of het buurthuis. De vakbond moet een constante worden in het leven van de werknemer. Verder is het belangrijk de sector in alle stilte in kaart te brengen: aantal werknemers, problemen, opdrachtgevers, bedrijven, aandeelhouders, omzet. Bedoeling is de werknemers de verantwoordelijkheid, middelen en ondersteuning te geven om zelf iets aan hun positie te doen. Niet de bond bepaalt het beleid, maar de vakbondsleden stellen de doelen. Op de verschillende locaties komen de natuurlijke leiders, die een campagne kunnen dragen, vanzelf bovendrijven. Zij vormen het schoonmaakbestuur en schoonmaakparlement. Zij zijn de frontsoldaten. Alleen door zoveel mogelijk schoonmakers te organiseren en zo mogelijk internationaal samen te werken, kan de sector een vuist maken. Ludieke, vriendelijke acties om de media en de publieke opinie te bespelen zijn belangrijk bij het bereiken van doelen. Organising is een continu proces. Het werk is nooit klaar. In de Verenigde Staten luidde het antwoord op organising, *union busting*. Vakbondsleden worden ontslagen, benadeeld en geïntimideerd. In Nederland zal dit vanwege de sterkere rechtspositie van werknemers en de overlegcultuur tussen werkgevers en werknemers vermoedelijk niet gebeuren. Wel was tijdens en na de staking sprake van repercussies zoals het niet verlengen van contracten.

[kader 3]Christine Monk-Simon (47), geboren in Frans Guyana, werkt als schoonmaakster in het Erasmus Medisch Centrum.

“Toen de kinderen klein waren was ik gewoon thuis. Mijn man verdiende net genoeg. Maar alles wordt duurder: huur, elektriciteit, boodschappen, de kinderen. Ik werk graag en met vijf kinderen moet dat ook. 's Morgens werk ik van zes tot negen uur. En 's avonds van half zes tot negen uur. Ik sta altijd om half vijf op. Want ik moet met de bus naar het ziekenhuis. Alleen al aan reiskosten ben ik 60 euro per maand kwijt. Het is best zwaar. Maar je moet het volhouden hè. Ik heb gekozen voor de kinderen. En ik wil dat ze een betere toekomst hebben. Zij moeten kunnen studeren. Ze mogen later nooit in de schoonmaak terecht komen. Ik heb twee banen. Als de ene werkgever failliet gaat heb ik nog een andere. De werkdruk is hoog. We moeten steeds harder werken. Ik heb last van mijn rug en armen. Aan mijn polsen ben ik al geopereerd. Maar ik vind het belangrijk dat het ziekenhuis schoon is. Ik wil kwaliteit leveren. Zeker in een ziekenhuis moet je uitkijken met bacteriën. Daarom is het idioot dat we bijna geen schoonmaakmiddelen krijgen. Ik moet niet zeuren, zegt mijn

objectleider als ik erover klaag. Er is helemaal geen respect voor het werk dat wij doen. Vorig jaar hebben we gestaakt met de vakbond. We moesten het werk van anderen overnemen, zonder dat we extra uren kregen. Veel vrouwen durven niet te praten. Toen ik dit jaar ging staken, waren ze zo blij. Als jij staakt, doen we mee, zeiden ze. Zestig van de 180 hebben er meegedaan. Het was zo fijn om eindelijk gezien te worden. Voor deze staking bestonden we gewoon niet. Ik heb tegen de andere dames gezegd: ‘Wij gaan waardig actievoeren. Het enige wat we vragen is dat de slavernij stopt. Dat we respect krijgen voor wat we doen. We zijn voor onszelf opgekomen. En dat voelt goed. We zijn niet meer bang.’

[Kader4] Mame Birame Sow (52), geboren in Senegal, werkt als schoonmaker op Schiphol Airport.

“Mijn droom is om ooit in Senegal op het stuk land dat ik daar een boerderij te beginnen. Maar eerst moet ik geld verdienen. Voor een waterput, zonnepanelen en een tractor. Ik werk van woensdag tot en met zondag van half drie tot half elf ’s avonds op Schiphol. Het is zwaar lichamelijk werk. In de aankomst- en vertrekhal de vloeren dweilen, prullenbakken legen; alles opruimen. Omdat opdrachtgevers goedkope contracten willen, biedt mijn werkgever het werk onder de prijs aan. Wij moeten meer werk met minder mensen doen. Zelfs op schoonmaakmiddelen wordt bezuinigd. Soms ben je een uur bezig om materiaal bij elkaar te zoeken. Ze maken winst over de rug van het personeel. Het is goed dat die uitbuiting en de moordende concurrentie eindelijk bekend zijn geworden. De wereld weet nu wat zich in deze sector afspeelt. Dat de schoonmaakwereld niet zo schoon is. Heel Nederland kent onze kracht nu. Het is goed dat we gestaakt hebben, dat we onze stem hebben laten horen. De werkgevers hadden dat nooit verwacht. Het zijn cowboys, die ons eronder willen houden. Ik verdien 1300 euro per maand. Tussen twaalf en twee uur heb ik nog een ander bijbaantje. Ik kom ’s avonds kapot thuis. Maar het geld is nodig om mijn gezin te kunnen onderhouden. Hiervoor werkte ik in de ICT. Maar door allerlei reorganisaties werd mijn contract niet verlengd. Ik ben geen doorsnee Nederlander, ik heb een accent. Dan vlieg je er als eerste uit. Hoewel ik een erkende opleiding heb en in Senegal al als programmeur werkte, kom ik in de ICT niet meer aan het werk. Te oud. Te donker. Ik krijg niet eens kans om me te bewijzen. Het is frustrerend om ongeschoold werk te moeten doen. Maar het is werk. Maar er is ook een positieve kant. Als ik in Senegal was gebleven, had ik niet zoveel ervaring opgedaan. Ik heb veel gezien. Ik ben wijs geworden van het leven.”