

A smiling male chef with dark skin, wearing a black chef's hat, a white chef's jacket, and a black apron. He has his arms crossed and is standing in a kitchen with stainless steel equipment in the background.

Facilitaire dienstverlening in een nieuwe tijd

**EEN GASTVRIJ,
VEILIG EN SCHOON
NEDERLAND**

TOT UW DIENST!



Welvaart is meer dan economische groei. Dat zeggen VNO-NCW en MKB-Nederland in hun nieuwe koers, die kortgeleden werd gepresenteerd. Wij kiezen voor een land waarin iedereen kan meedoen en gelijke kansen heeft. Dat is een van de uitgangspunten van het begrip 'brede welvaart', waarmee ondernemers hun maatschappelijk rol markeren. Het is ook een van uitgangspunten van het vernieuwde Dienstenpact, dat de brancheverenigingen voor bedrijven in de schoonmaakbranche, de contractcatering, de beveiliging en verhuizen graag willen afsluiten met de overheid.

178.000

Mensen werken in de schoonmaak, beveiliging, catering en verhuizen

Schoonmaken, contractcatering, beveiliging en verhuizen zijn niet altijd even zichtbaar. Toch zijn het cruciale diensten, die grote invloed hebben op het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van onze samenleving. Daarmee vervullen ze een belangrijke maatschappelijke rol.

Daarbij komt dat de ondernemingen in deze branches meer dan gemiddeld bijdragen aan integratie van burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de branches, die onze verenigingen representeren, werken 178.000 mensen (schoonmaak: 125.000, beveiliging: 30.000, catering: 17.000, verhuizen: 6.000). Met uitzondering van de beveiliging bieden de branches veel kansen voor wie laag opgeleid is.

Onze ondernemingen vormen voor veel Nederlanders een poort naar de arbeidsmarkt. Dat doen we door in te zetten op opleiden, persoonlijke groei, maar waar nodig ook op het aanleren van de Nederlandse taal en de aanpak van schulden. Zo dragen we bij aan emancipatie van werknemers, aan ontplooiingsmogelijkheden en doorgroeikansen elders op de arbeidsmarkt.

Door de coronacrisis is het belang van de dienstverlenende sectoren alleen maar toegenomen. Enerzijds door toegevoegde waarde voor een gezonde en veilige (werk) omgeving, anderzijds in het belang van werkgelegenheid voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt.

In 2017 hebben de dienstverlenende branches in de contractcatering, beveiliging en schoonmaak- en glazenwas-

sersbedrijf het belang van deze sectoren verwoord in een zogeheten Whitepaper Dienstenpact, dat de basis vormde voor gezamenlijke belangenbehartiging.

Intussen is veel veranderd, wat vraagt om een update van deze samenwerking. Die veranderingen gaan verder dan de coronacrisis waar we nu nog middenin zitten. Ook de (arbeids) wetgeving is ingrijpend gewijzigd. En voor de komende tijd staat nog veel meer op de rol. Denk aan de wederopbouw van onze economie na corona, maar ook aan de transities op het gebied van energievoorziening, digitalisering, vergrijzing en de noodzaak om langer door te werken. Uitdagingen waaraan we als dienstverlenende branches, samen met het kabinet, graag onze bijdrage leveren. We sluiten daarom graag een hernieuwd Dienstenpact af met de overheid. Daarbij vragen we aandacht voor zes ontwikkelingen, die onze bedrijven en daarmee onze rol in de samenleving raken:

1 Denk aan werkenden die de vooruitgang op de arbeidsmarkt niet kunnen volgen

Op de arbeidsmarkt van de toekomst zal meer vraag zijn naar hoger en technologisch opgeleiden. Langer, gezond doorwerken is belangrijk. Werkenden moeten daarom blijven leren, zich blijven ontwikkelen en investeren in hun eigen carrière.

Niet iedereen kan deze ontwikkelingen zelfstandig bijhouden. Vooral mensen in sommige dienstverlenende beroepen aan de basis van de arbeidsmarkt lopen wat dit betreft een risico. Ook van hen zal steeds meer gevraagd worden. Functies blijven vaak niet meer beperkt tot de uitvoering van een specifieke taak, maar worden breder.

De dienstverlenende facilitaire branches investeren veel in gerichte vakopleidingen en hebben aandacht voor persoonlijke ontwikkeling via opleidingen in de Nederlandse taal. Ondanks deze inspanningen vanuit de branches zal het lastig zijn de meest kwetsbare groep goed inzetbaar te houden. Bij een iets sterkere, economische tegenwind, zoals nu in de coronacrisis, zijn deze mensen al snel de dupe.

Toch dragen we gezamenlijk medeverantwoordelijkheid voor hun duurzame inzetbaarheid. Daartoe is ook een gerichte inspanning van (sociale partners in) de sector en de politiek nodig. Voor een beter inzicht in hoe we die inspanningen het meest effectief kunnen inrichten, stellen we voor om de Sociaal-Economische Raad (SER) te laten onderzoeken wat de specifieke omstandigheden van deze groep betekenen voor hun duurzame inzetbaarheid en welke aanpak het beste is om die inzetbaarheid te waarborgen.

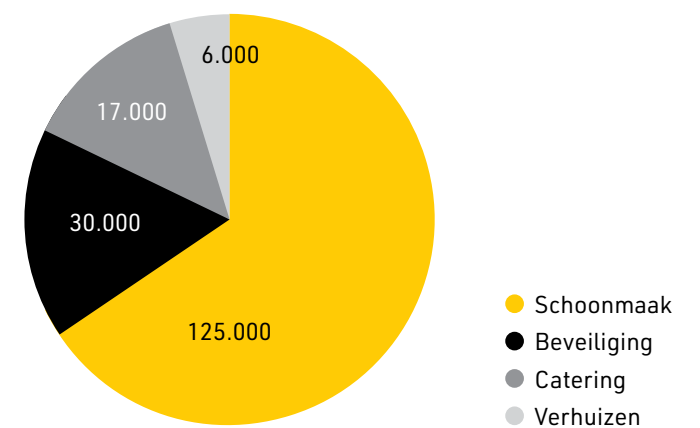
2 Houd poort tot de basis van de arbeidsmarkt open

Als dienstverlenende branches vinden wij het belangrijk om de poort tot de arbeidsmarkt toegankelijk te houden en voldoende plek te bieden voor werknemers die nog niet over al te veel 'skills' beschikken. Een groep mensen met een afstand o.a. door een beperking, het ontbreken van opleiding en/of diploma's, afkomstig uit andere culturen, etc.

Zoals ook de Commissie Regulering van werk (commissie Borstlap) signaleert, vertonen de regelsystemen van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit te weinig samenhang. En daarbij komen dan nog de regels rondom de doorlopende ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Bij toekomstige beleidskeuzes voor de arbeidsmarkt is het van belang om de werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt voor ogen te houden en te investeren in een sterke basis die voor iedereen toegankelijk is en waar volop ruimte is om mee te doen.

Maak daarom voor iedere werknemer een leven lang ontwikkelen mogelijk en voer vanuit de overheid een vorm van ontwikkelstimulans in voor werknemers. Zeker aan de basis van de arbeidsmarkt hebben werknemers hierbij de hulp nodig van werkgevers om dat te realiseren. Stimuleer niet alleen theoretisch leren, maar ook praktisch ontwikkelen. Hierdoor kunnen ook mensen aan de basis van de arbeidsmarkt doorgroeien en ontwikkelen.

Figuur: Aantal mensen werkzaam per sector



3 Versterk de positie van werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt

In de facilitaire dienstensector werken veel mensen in kleine banen. Vaak is dat een bewuste keus, bijvoorbeeld als tweede inkomen naast de kostwinner of als bijbaan. Zulke banen moeten ook in de toekomst blijven bestaan.

Niet iedereen in de facilitaire dienstensector wil echter werken in een deeltijdbaan. Als een bijbaan geen bewuste keus is, biedt zo'n kleine baan met weliswaar een goed salaris, per saldo een beperkt inkomen. Zo zien we dat mensen soms noodgedwongen kleine banen gaan stapelen. Daarmee versterken ze hun positie op de arbeidsmarkt niet en evenmin hun ontwikkelingskansen.

Daarom pleiten wij voor een gezamenlijke en integrale aanpak om brede banen met meer uren te scheppen bij één werkgever. Het is verstandig daarbij ook over de grenzen van een branche of sector te kijken. Op die manier kan de inkomenspositie van de betrokken werknemers worden verbeterd, maar nemen ook hun ontwikkelkansen toe.

Vanwege het belang van een stevige basis van de arbeidsmarkt is het belangrijk dat de overheid deze ontwikkeling ondersteunt en daarbij knelpunten weg te nemen voor 'hybride' ondernemingen.



4 Laat reguliere banen niet verdringen

Werknemers en werkgevers in de facilitaire dienstensector ondervinden nadelige gevolgen van de toepassing van de Participatiewet door gemeenten.

De Participatiewet is erop gericht meer mensen (ook mensen met een arbeidsbeperking) aan de slag te helpen. In de praktijk blijkt echter dat veel gemeenten kiezen voor het beëindigen van het contract met een dienstverlener en het werk laten doen door mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, bijvoorbeeld via de sociale werkvoorziening.

Dat is dweilen met de kraan open. Daarmee komt de werkgelegenheid in de dienstensector steeds verder onder druk te staan. Participatie is van wezenlijk belang, maar dit mag niet ten koste gaan van reguliere werkgelegenheid. Dat is slechts het rondpompen van menselijk kapitaal.

Stimuleer daarom inclusief ondernemerschap en verbreed de focusdoelgroep medewerkers met een arbeidsbeperking uit de Banenafpraak naar meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Benut daarmee de eigen rol en verantwoordelijkheden van onze bedrijven en ontzorg deze bedrijven zodanig dat zij aan nog meer arbeidsbeperkten een volwaardige reguliere baan kunnen bieden. Creëer niet weer aparte, moeilijk bestuurbare instituten, zoals de sociale werkvoorziening dan wel sociale ontwikkelbedrijven.

5 Maak een einde aan oneerlijke concurrentie door de overheid

Eerlijk zakendoen is een belangrijk uitgangspunt voor de facilitaire dienstverlenende branches. Daarom hebben we in tien jaar geleden de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in het leven geroepen als een vorm van zelfregulering. In deze Code hebben werkgevers, werknemers en opdracht-nemers afgesproken op een eerlijke manier om te gaan met de inkoop van facilitaire diensten. De Code werpt in de praktijk zijn vruchten af.

De volgende stap is wel dat de overheid ook echt op een eerlijke manier zakendoet. De sector ondervindt namelijk hinder van oneerlijke concurrentie. Overheden ontplooiën activiteiten, waarmee zij concurreren met ondernemers. Zij kunnen dat, omdat ze zich niet altijd hoeven te houden aan regels die wél gelden voor ondernemers. De Wet Markt en Overheid, waarvoor jaren is gestreden, zou dit moeten voorkomen. In de praktijk blijkt de wet echter te weinig bescherming te bieden.

Vaak doen overheidsinstanties een beroep op het 'algemeen belang'. In dat geval schrijft de wet gedragsregels voor, maar de reikwijdte van de wet is beperkt tot 'economische activiteiten'. Daarmee is de wet niet van toepassing op besluiten van de overheid om activiteiten in eigen beheer uit te voeren (inbesteden) in plaats van deze uit te besteden aan de markt. Ook kan de overheid de wettelijke regels grotendeels buiten werking stellen door een beroep te doen op dat 'algemeen belang'. Op die manier wordt de werking van de wet grotendeels uitgehouden.

Graag zoeken we naar methoden om oneerlijke concurrentie door de overheid een halt toe te roepen, bijvoorbeeld door aanpassing van de Wet Markt en Overheid en door het terugdraaien van het inbesteden van facilitaire diensten, zoals schoonmaak en beveiliging.



6 Behoud banen onder druk van toenemende lasten

Ondernemers in de facilitaire dienstverlening worden geconfronteerd met regelgeving die het aannemen van personeel bemoeilijkt. Hoe begrijpelijk regels soms ook zijn, ze maken het aannemen van personeel ingewikkelder en risicovoller. Daarvoor willen we nadrukkelijk waarschuwen.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (sinds begin 2020) maakt het voor ondernemers moeilijk om een flexibele schil te handhaven. Tegelijk moeten we constateren dat ontslag gemakkelijker en minder kostbaar is geworden. Toch zijn werkgevers terughoudend om mensen een vast contract aan te bieden. Oplossingen moeten we écht zoeken in flexibele constructies. Ook zijn de werkgeversrisico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid enorm toegenomen door onder meer een langdurige loondoorbetalings- en re-integratieverplichting.

De regeldruk als gevolg van privacywetgeving, met name door de eisen die de AVG stelt, is fors toegenomen. Juist in een arbeidsintensieve facilitaire dienstensector, die bovengemiddeld te maken heeft met een grote sociale problematiek, raken de gevolgen van zulke wetten ons zwaar.

Ze vormen een risico om participatie succesvol te laten zijn en maken de positie van onze werknemers extra kwetsbaar. Een verlichting van kosten en risico's zou zeer welkom zijn. Laat door de toenemende lastendruk geen werkgelegenheid verloren gaan aan de basis van de arbeidsmarkt. Verlicht de werkgeverslasten aan de basis van de arbeidsmarkt op een bij de specifieke kenmerken van de dienstensector passende en structurele manier.

Wij zijn van mening dat sterke ondernemers goede werkgevers zijn. Het ondernemerschap en het werkgeverschap zien we graag aantrekkelijk, eenvoudig en minder risicovol.

Wie zijn wij?

Schoonmaken is onmisbaar voor een veilige en gezonde werk- en leefomgeving. Zeker tijdens de coronacrisis is iedereen hiervan doordrongen geraakt. Goede hygiëne is een vereiste is om weer veilig naar het werk, naar het theater, naar de sportschool of naar de horeca te kunnen. Ook ziekenhuizen en zorginstellingen kunnen geen zorg verlenen zonder schoonmaak.

Schoonmakend Nederland behartigt de belangen van circa 300 werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Van de ongeveer 130.000 schoonmaakmedewerkers in ons land, werkt ongeveer 70 procent bij leden van Schoonmakend Nederland. De sector heeft een omzet van 4,3 miljard euro. Professionaliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid van de leden wordt geborgd met het OSB-Keurmerk van Schoonmakend Nederland.

Contractcatering heeft een belangrijke functie als het gaat om gezonde voeding, maar staat ook voor 'ontmoeting'. Hoewel thuis werken vaker mogelijk is dan voorheen werd gedacht, blijven mensen sociale wezens, die elkaar willen ontmoeten. Om dat mogelijk te maken blijft het (bedrijfs) restaurant ook in de toekomst een belangrijke rol spelen.

Veneca is de belangenorganisatie van zeven contractcaterers, die werken bij bedrijven, overheidsorganisaties, scholen en zorginstellingen. De totaalmarkt voor contractcatering bedraagt ongeveer 1,5 miljard met zo'n 17.000 medewerkers. Veneca vertegenwoordigt ongeveer 60 % van het totaal aantal medewerkers in de contractcatering.

Beveiliging betekent een veilige, betrouwbare (werk) omgeving en samenleving. Dat is cruciaal in tijden waarin de spanningen oplopen. Sommige vormen van criminaliteit komen vaker voor, zoals cybercrime, ondermijning en terrorisme/radicalisering. Tegelijk moet de politie steeds vaker



keuzes maken. Beveiligingsbedrijven kunnen een oplossing bieden door taken over te nemen of aanvullend als flexibele schil te gaan werken.

De Nederlandse Veiligheidsbranche vertegenwoordigt de markt van particuliere beveiliging, recherche en geld- en waardetransport. Leden van de branche zijn gezamenlijk goed voor meer dan 90 procent van de totale omzet (1,5 miljard euro) en van de werkgelegenheid. De branche heeft een eigen gedragscode, waarvan de naleving onafhankelijk wordt getoetst. Ze heeft verder voor elke soort beveiligingswerkzaamheden een Keurmerk Beveiliging ontwikkeld. Dit wordt onafhankelijk gecertificeerd door erkende certificatie-instellingen.

Verhuizen van kantoren, bedrijven en instellingen vraagt om vakmanschap. De Organisatie voor Erkende Verhuizers vertegenwoordigt bijna 60 procent van de professionele verhuisbedrijven, een omzet van 600 miljoen euro en 80 procent van de werkgelegenheid. Leden worden onafhankelijk getoetst op basis van de branchekeurmerken Erkende Verhuizers en Erkende Projectverhuizers die het vakmanschap, verzekeringen, garanties en veiligheid waarborgen. Alle leden onderschrijven de Code verantwoordelijk marktgedrag.

Schoonmaken, contractcatering en beveiliging zijn niet altijd even zichtbaar. Toch zijn het cruciale diensten, die grote invloed hebben op het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van onze samenleving.

Waar zetten wij op in?

- Wij zetten in op bredere banen met meer uren. Daarbij kan nadrukkelijk ook gebruik worden gemaakt van combinaties van banen tussen catering, beveiliging en schoonmaak. Zo bieden we niet alleen werkzekerheid, maar ook betere kansen op een volwaardig en zeker inkomen voor onze mensen. We vragen de overheid deze ontwikkeling te ondersteunen en knelpunten weg te nemen voor 'hybride' ondernemingen.
- Blijven leren is belangrijk voor jong en oud. Het is belangrijk dat werknemers ook in de toekomst over de juiste vaardigheden beschikken om aan het werk te blijven. Investeer in de ontwikkeling van de vaardigheden van de toekomst: leven lang ontwikkelen.
- Inzet op van werk-naar-werk trajecten en intersectorale mobiliteit.
- Zekerheid, maar met behoud van flex.
- Duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Bevorderen van inclusiviteit en diversiteit.

Wat hebben wij nodig?

- We hebben sterke ondernemers in de dienstverlenende branches nodig die banen bieden. We zien graag passende (financiële) ondersteuning voor onze ondernemers.
- Onze ondernemers moeten ontlast worden en niet (extra) belast. Regeldruk moet worden verlaagd en de risico's worden verkleind.
- Om snel in te kunnen spelen op veranderingen in de markt moeten arbeidsovereenkomsten tussentijds kunnen worden aangepast. Zodat vast personeel meer kan werken als er meer opdrachten zijn. Maar ook zouden werknemers eenvoudiger op andere locaties of op andere taken ingezet moeten kunnen worden dan wel kunnen worden uitgewisseld met andere werkgevers. Nadrukkelijk met behoud van het contract en met gerichte inzet van opleiding, instructie en begeleiding. Zo wordt de interne wendbaarheid bevorderd en neemt de externe flexibiliteit verder af.
- Onze ondernemers staan voor een verantwoorde kwaliteit van de dienstverlening in een faire verhouding tot de prijs van de dienstverlening. Concurrentie via investering en/of van activiteiten zonder dat daarvoor gegronde kwalitatieve en financiële motieven zijn, is onverantwoord.
- Scheer vormen van uitzenden/contracting niet over één kam met het type uitbesteding in onze branches.
- De opkomst van de platformeconomie leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Wij zijn van mening dat iedereen, die in onze branches werkt, ten minste de bedrijfstakcao moet volgen. Voorkom dat mensen aan het werk worden gezet met een zeer beperkte rechtspositie, geen pensioenvoorziening en minder inkomsten dan cao-loon.



Contactgegevens

Schoonmakend Nederland

Rompertsebaan 50
5231 GT 's-Hertogenbosch

073 648 38 50
info@schoonmakendnederland.nl
schoonmakendnederland.nl

Veneca

Stephensonweg 14
4207 HB Gorinchem

0183 626 172
secretariaat@veneca.nl
veneca.nl

Nederlandse Veiligheidsbranche

Stephensonweg 14
4207 HB Gorinchem

0183 646 670
info@veiligheidsbranche.nl
veiligheidsbranche.nl

Organisatie voor Erkende Verhuizers

Bredewater 26
2715 CA Zoetermeer

070-3401788
info@erkendeverhuizers.nl
erkendeverhuizers.nl