



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Gewoon schoonmaken: de troebele arbeidsrelaties in betaald huishoudelijk werk

Botman, S.J.

Publication date
2011

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Botman, S. J. (2011). *Gewoon schoonmaken: de troebele arbeidsrelaties in betaald huishoudelijk werk*.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Hoofdstuk 7. Autonomie en zakelijkheid in huishoudelijk werk

Inleiding

Er is over het fenomeen van huishoudelijk personeel wereldwijd veel geschreven, en een deel van deze studies passeerde in voorgaande hoofdstukken de revue. De economische kant van de verhouding tussen particuliere schoonmakers en werkgevers wordt in onderzoek dikwijls onderbelicht. In prachtige omschrijvingen van de emotionele aspecten van het werk ontbreekt het bijvoorbeeld aan systematische beschrijvingen van de arbeidsvoorwaarden en inhoud van het werk. In dit onderzoek staat juist de economische relatie tussen huishoudelijk werkers en werkgevers centraal.

Betaald huishoudelijk werk is in de meeste gevallen een dienst tussen twee particulieren zonder tussenkomst van een organisatie en in de praktijk niet formeel geregeld. Anders dan in het geval van de loodgieter of de serveerster is degene die gebruikmaakt van huishoudelijke diensten zowel opdrachtgever als werkgever en degene die de diensten aanbiedt zowel opdrachtnemer als werknemer. Bovendien is het huis voor de werkster een werkplek, terwijl het voor de werkgever de privésfeer is. Vanwege de huiselijke setting en het directe dienstverband tussen twee particulieren zijn de arbeidsverhoudingen weinig gestandaardiseerd en heel persoonlijk. Dit leidde tot de vraag: hoe is de tegenwoordige markt van betaald huishoudelijk werk in Amsterdam georganiseerd?

In de bestudering van de huidige markt van betaald huishoudelijk werk dringt zich een vergelijking met het verleden op. Rond 1900 floreerde deze markt ook al, toen in de huishouding van de goeude burgerij dienstboden niet mochten ontbreken. Waar vroeger jonge meisjes van het platteland naar de stad reisden om daar als dienstje aan de slag te gaan is de trek tegenwoordig van een mondiale schaal. Uit onderzoek naar de recente verschijningsvormen blijkt dat het werken in de huishouding meer en meer een zaak voor ongedocumenteerde migranten is geworden. Dat zijn veelal vrouwen, maar het kunnen ook mannen zijn. Zij kunnen laaggeschoold zijn, maar het betreft niet zelden midden - tot hooggeschoolden die slechte economische omstandigheden in het land van herkomst ontvluchten. Een groot deel van deze huishoudelijke diensten vindt voorts plaats in de zwarte of grijze economische sfeer. Waar de ‘dienstbodekwestie’ vroeger voortkwam uit de verschillen tussen klassen op nationaal niveau zijn de huidige huishoudelijk werkers te zien als lokale expressies van een mondiale economische ongelijkheid. Dat levert nieuwe kwesties in de omgang tussen werkgever en schoonmaakster op.

De populatie huishoudelijk werkers in dit onderzoek is redelijk hoogopgeleid, kent door een groot aantal werkadressen enige autonomie en ervaart niet alleen op het financiële vlak een verbetering van de levenssituatie. De sociale afstand tussen werkgever en werknemer is kleiner dan een eeuw geleden. Dat het persoonlijk dienstverband er evenwel nog steeds een is van ongelijkheid speelt in de houding van zowel de huishoudelijk werkers

als van de werkgevers een rol. Het is opvallend dat het vooral de werkgevers zijn die worstelen met ongelijkheid in het dienstverband.

In Nederland is inwonend huishoudpersoneel tegenwoordig zeldzaam, terwijl dit in landen als Italië en Griekenland wel veel voorkomt (Anderson 2000). Er zijn in Nederland wel au pairs, maar het is omstreden of deze wel of geen huishoudelijk personeel zijn. De inwonende dienstbode is in Nederland na het huisvrouwenmodel vervuild voor een parttime ingehuurde uitwonende huishoudelijke werker. In de volksmond spreken we niet meer van dienstmeisje maar van de ‘hulp’, ‘werkster’ of ‘schoonmaakster’. In dit onderzoek wordt ook de term ‘huishoudelijk werker’ gehanteerd omdat het zowel mannen als vrouwen betreft en het werk meer dan alleen schoonmaken behelst, maar ook bijvoorbeeld strijkwerk.

Anders dan in de jaren '50 en '60, toen het huisvrouwenmodel regeerde, is huishoudelijk werk heden ten dage een bezigheid geworden waar men nauwelijks voldoening uit haalt en waar men zo min mogelijk tijd aan besteedt. Het huishouden bestieren is tegenwoordig werk dat weinig maatschappelijke glans heeft. Tegelijkertijd bestaan er over de betaalde kracht die in de privésfeer huishoudelijke werkzaamheden verricht, heel wat mystificaties en romantische beelden. Het dienstmeisje komt als hoofdpersonage regelmatig voor in boeken en films, wat bijdraagt aan de romantisering ervan. De film ‘Girl with a Pearl Earring’ laat bijvoorbeeld zien hoe de schilder Vermeer het dienstmeisje adoordeerde en haar als model gebruikte. ‘Love Actually’ is een moderne variant waarin een Engelse schrijver hopeloos verliefd wordt op een Portugese schoonmaakster. De schoonmaakster wordt geportretteerd als underdog, die uit deze positie gered wordt door een nobele rijke mannelijke werkgever. Klassenverschillen worden overbrugd door grootmoedige leden van de elite. Dergelijke films dragen bij aan de mystificatie van de werkster als slachtoffer, van huishoudelijk werk als het mindere werk en van de werkgever die een bevoorrechte positie heeft, maar deze openstelt voor de lagere klasse.

In dit onderzoek heb ik betaald huishoudelijk werk van zoveel mogelijk mystificaties ontdaan door mij te richten op de organisatie van de markt en de mate van zakelijkheid in het gedrag van werkgevers en huishoudelijk werkers. Voor de huishoudelijk werkers is daarnaast specifiek de mate van autonomie van belang.

De onderzoeksvraag over de organisatie van de markt van betaald huishoudelijk werk in Amsterdam is onderverdeeld in vijf deelvragen die corresponderen met de vijf hoofdstukken in dit boek: welke overeenkomsten en verschillen bestaan er tussen de huidige markt van huishoudelijke diensten en die van een eeuw geleden? Wie zijn de aanbieders op de markt? Wie zijn de vragers op de markt? Hoe vinden beide partijen elkaar en hoe stellen zij de arbeidsvoorwaarden vast? Hoe gedragen beide partijen zich op de werkvloer?

Voor de beantwoording van de eerste vraag heb ik gebruik gemaakt van secundaire literatuur over het huishouden. In de beantwoording van de overige vier vragen stond mijn eigen empirische onderzoek onder huishoudelijk werkers en werkgevers in Amsterdam centraal. Dit empirische materiaal heb ik geïnterpreteerd door gebruik te maken van

theoretische inzichten uit de sociologie, arbeidssociologie en economie. Om een antwoord te geven op de vijf onderzoeksvragen worden in dit hoofdstuk de belangrijkste bevindingen beschreven. Daarna plaats ik de bevindingen in een breder sociaalwetenschappelijk kader, beantwoord ik de hoofdvraag en doe ik enkele suggesties voor beleid en nader onderzoek.

7.1.1. De ontwikkeling van uitbesteden: van status naar noodzaak?

De arbeidsverhoudingen in de persoonlijke dienstverlening worden van oudsher gekenmerkt door ondergeschiktheid, dienstbaarheid en ongeregeldeheid. De klassenkwestie van de tijd van de diensboden is tegenwoordig grotendeels vervangen door mondiale economische ongelijkheid, hoewel migratie ten behoeve van huishoudelijk werk niet nieuw is. Al rond 1900 migreerden Duitse vrouwen om in Nederland als dienstje aan het werk te gaan. De tegenwoordige migratie bestrijkt langere afstanden. Sociale afstand tussen werkgever en werknemer heeft daardoor een andere kleur gekregen. Tegenwoordig bestaat het nog wel dat vrouwen van een lagere sociaaleconomische klasse schoonmaken bij huishoudens van een hogere klasse, maar in grote steden zijn het vooral etniciteit en burgerschapsstatus die de maatschappelijke ongelijkheden definiëren.

Ook de status van huishoudelijk werk is in Nederland bijna altijd laag geweest. In de tijd van diensboden was het huishouden het mindere werk en verhoogde uitbesteding ervan de status van het gezin. Tegenwoordig heeft men andere prioriteiten zoals arbeidsparticipatie en kwaliteitstijd met de kinderen. Er is een vreemde breuk te herkennen in de lage status van huishoudelijk werk, namelijk tijdens het kostwinnersmodel toen vrouwen in Nederland voltijds huisvrouw waren. In de jaren zestig konden huisvrouwen eigenwaarde ontleen aan een goed lopend huishouden. Tegenwoordig zijn vrouwen enerzijds niet helemaal losgekomen van de huisvrouwenideologie en willen ze nog steeds alles tegelijk doen: werk, huishouden en de kinderen. Anderzijds ontbreekt heden ten dage een sterke eenduidige maatschappelijke ideologie over hoe het huishouden gerund moet worden, zoals dat in de dienstbodetijd en ten tijde van het huisvrouwenmodel wel het geval was. Dit leidt tot een poldermodel van het huishouden, men doet het een beetje zelf en besteedt het een beetje uit.

De hernieuwde toename van het uitbesteden van huishoudelijk werk is op te vatten als een gevolg van de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarbij speelt de mislukte herverdeling van huishoudelijke taken tussen man en vrouw uiteraard ook een rol. Door het verband tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en het uitbesteden van huishoudelijk werk wordt uitbesteding tegenwoordig vooral opgevat als noodzaak uit tijdgebrek. Dit zou een belangrijk verschil zijn met het verleden: rond 1900 verhoogde uitbesteding vooral de status van het huishouden. In dit onderzoek wordt aangetoond dat ook tegenwoordig uitbesteding van het huishouden statusbevestigende elementen bevat.

Deze statusbevestiging en zichtbaarheid van mondiale ongelijkheden die het uitbesteden van huishoudelijk werk met zich meebrengt, passen moeizaam in het egalitaire zelfbeeld dat veel mensen hebben in Nederland. Het benadrukken van sociale verschillen en het neerkijken op iemand wordt in veel kringen als ongepast ervaren. Dat maakt de omgangsvormen tussen huishoudelijk werker en werkgever nog onduidelijker dan in de tijd van de diensbodes. Ook de inhoud van huishoudelijk werk is al ruim een eeuw ongedefinieerd en onduidelijk. Waar houdt het op en waar begint het? Deze grenzeloosheid van betaald huishoudelijk werk wordt versterkt door het ontbreken van een wettelijk kader.

Toen aan het begin van de vorige eeuw de overheid beschermende arbeidswetgeving ontwikkelen werd daarin structureel uitzondering gemaakt voor de diensbodes. Ook tegenwoordig zijn uitzonderingen voor betaald huishoudelijk werk zoals bijvoorbeeld de regeling Dienstverlening aan huis (DAH) voorschrijft: een werkgever mag drie dagen in de week iemand in dienst nemen voor klussen in huis zonder loonbelasting of premies af te dragen. De huishoudelijk werker is daardoor niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid of de gevolgen van ouderdom. Wel is er binnen deze regeling recht op minimumloon, vakantiegeld en doorbetaling bij ziekte, maar in de praktijk is deze regeling bij weinig werkgevers bekend. Zij menen dat het werk zwart is, wat niet noodzakelijkerwijs het geval is. De huishoudelijk werker is degene die de inkomsten moet opgeven bij de belastingdienst, als zij dit niet doet is het werk 'zwart'. Veel werkgevers weten niet of de schoonmaakster premies en belasting afdraagt en legaal in Nederland verblijft en willen het ook niet weten.

Pogingen de markt te witten door langdurig werklozen gesubsidieerd en gereguleerd via schoonmaakbedrijven te laten werken bij particulieren zijn mislukt. De juridische binding tussen werkgever en huishoudelijk werker is uitermate zwak, zij moeten elkaar op informele wijzen vinden en afspraken met elkaar maken. Het aanbod op de markt van huishoudelijke diensten bestaat in grote steden bovendien in toenemende mate uit migranten, die binnen het Nederlandse migratiebeleid geen werk - en verblijfsvergunning kunnen krijgen als huishoudelijk werker. Dit type aanbieders bevindt zich niet alleen buiten het arbeidsrechtelijke kader maar heeft ook geen verblijfsrechten in Nederland.

7.1.2. Huishoudelijk werkers: autonomie of afhankelijkheid?

Ongedocumenteerde migranten werkzaam als huishoudelijk werker hebben een kwetsbare positie. Uit onderzoek naar huishoudelijk werkers elders ter wereld blijkt dat vooral *inwonende* huishoudelijk werkers in situaties met een gebrek aan autonomie terecht kunnen komen (Anderson 2000, Parrenas 2003, Lan 2003a, Yeoh 2007). Legale inwonende huishoudelijk werkers zijn voor hun woon - en werkvergunning geheel afhankelijk van één werkgever, en het risico op misbruik is daardoor groot. Inwonende werkers zonder geldige papieren zijn onzichtbaar in de privésfeer van degene die hen inhuurt en enorm afhankelijk

van de werkgever wanneer deze bijvoorbeeld haar paspoort inneemt. Omdat het risico op misbruik in de arbeidsrelatie zo groot is zijn in dit onderzoek de mate van autonomie van huishoudelijk werkers en de voorwaarden daarvoor onderzocht.

Voor de aanbodzijde wordt wel aangenomen, bijvoorbeeld door de overheid, dat deze bestaat uit autochtone vrouwen voor wie het werk *bijverdienste* is. In dit onderzoek in Amsterdam bestaat het aanbod geheel uit migranten waarvan het merendeel ongedocumenteerd in Nederland verblijft. Zij werken een groot aantal uren in de huishouding, de inkomsten voorzien in hun *levensonderhoud*. Zij zijn daardoor afhankelijker van het werk dan autochtone vrouwen voor wie het werk bijverdienste is. Hierbij dient overigens wel opgemerkt te worden dat inkomsten van vrouwen in het algemeen al snel als bijverdienste worden gezien (De Regt, 1993).

In een internationale vergelijking hebben de huishoudelijk werkers in dit onderzoek relatief veel autonomie. Zo migreerden zij op eigen initiatief, zij het met hulp van familieleden of vrienden. Dit in tegenstelling tot gedwongen migratie en werk in de huishouding of migratie geregeld door bemiddelingsbureaus die onredelijk hoge tarieven vragen. Huishoudelijk werkers elders ter wereld hebben te kampen met dergelijke uitbuitende praktijken. De huishoudelijk werkers in dit onderzoek zijn allen uitwonend en hebben meer werkgevers, waardoor zij veel meer autonomie hebben dan inwonende huishoudelijk werkers. In een internationale vergelijking gaat het ook vaak om vrouwen die hun kinderen achterlaten om elders te werken en te zorgen voor andermans kinderen. Dit concept van 'ketens van zorg' komt onder een minderheid van de huishoudelijk werkers in dit onderzoek voor. De huishoudelijk werkers zijn ook jongeren zonder kinderen die hier werken voor hun eigen toekomst; voor een studie of een eigen zaak in het land van herkomst. Er zijn bovendien ook mannen die werkzaam zijn in de huishouding.

De huishoudelijk werkers migreerden grotendeels op geregisseerde wijze naar Nederland: met een duidelijk plan op basis van informatie en met hulp van familieleden of vrienden die hen voorgingen. Deze pioniers zijn ook belangrijk voor onderdak en de eerste werkadressen. Zij werken in de huishouding in de hoop de eigen situatie of die van de kinderen te verbeteren, en soms lukt dat ook.

In de motieven voor en waardering van het verblijf en werk in Nederland, speelt niet alleen een verbetering van de financiële situatie een rol. Er zijn bijvoorbeeld huishoudelijk werkers die ook het liberale en tolerante klimaat in Nederland noemen als reden om hier te wonen en te werken. Betaald huishoudelijk werk heeft een lage status maar biedt in de uitwonende vorm ook voordelen, zoals de vrijheid van het eigen baas zijn, je eigen tijd kunnen indelen, met niemand iets te maken hebben of juist het ontmoeten van mensen.

Een ongedocumenteerde status beperkt de autonomie van huishoudelijk werkers wel sterk. Deze belemmert hen werkelijk opgenomen te worden in de Nederlandse samenleving en een proces van sociale mobiliteit door te kunnen maken. De sociale stijging kan

plaatsvinden in het land van herkomst bij de daar achtergebleven familie of indien men daarnaar terug weet te keren met een hier gespaard kapitaal.

7.1.3. Werkgevers: calvinisten en luxepaarden

Om de arbeidsverhoudingen op de markt van huishoudelijk werk zo breed mogelijk te beschrijven is ook de vraagkant onderzocht. Juist de gezamenlijke bestudering van zowel huishoudelijk werkers als werkgevers toont onderlinge aansluiting en verschillen wat betreft de arbeidsrelaties. Het merendeel van de werkgevers in dit onderzoek betreft anderhalfverdienende stellen, met één of twee jonge kinderen. Ook tweeverdienende stellen en werkende alleenstaanden komen in dit onderzoek voor als uitbesteders van huishoudelijk werk. Naar opleidingsniveau behoren de werkgevers van huishoudelijk personeel tot de bovenlaag: zij zijn allen geschoold op HBO - of academisch niveau. Wat betreft inkomen zijn zij de meer bemiddelde inwoners van Amsterdam. Op een paar alleenwonenden na hebben zij allen een bovenmodaal inkomen. Degenen die huishoudelijke taken uitbesteden zijn net als vroeger de rijkere bewoners van de stad en behoren als zodanig tot de stedelijke bovenlaag. Er is wel veel variatie in de bovenmodale inkomens van de particuliere werkgevers. Huishoudelijk personeel is niet meer uitsluitend voor de allerrijksten in de samenleving weggelegd, maar ook voor de hogere middenklasse. Zij zijn werkzaam in de tertiaire sector, waar zij lange werkdagen kennen en flexibele werktijden. Het is een kenmerkende groep aan de bovenkant van de stedelijke arbeidsmarkt die huishoudelijk werk uitbesteedt.

Wie meer werkt, heeft in de regel meer geld, een groter huis om schoon te maken en minder vrije tijd. Arbeidsmarktparticipatie, inkomen, wonen en het uitbesteden van huishoudelijke taken zijn op die manier logisch met elkaar verbonden. Waar een eeuw geleden de vrouw des huizes niet werkte, en toch het huishoudelijk werk uitbesteedde, was status vooral het motief voor die uitbesteding. Tegenwoordig zou uitbesteding vooral een tijdsbesparende strategie zijn en daarmee weinig statusbevestigend, maar dit is slechts ten dele waar.

Een aantal andere motieven voor uitbesteding van huishoudelijk werk komt in dit onderzoek naar voren. Aan alle verschillende redenen voor het uitbesteden ligt de impopulariteit van het huishouden ten grondslag. Wanneer bijvoorbeeld tijdgebrek aangedragen wordt als reden voor het uitbesteden van huishoudelijk werk, dan blijkt het vooral te gaan om prioriteiten. Zeker anderhalfverdieners hebben wel vrije tijd maar zij besteden die liever aan de kinderen of aan plezierige bezigheden, en het huishouden is dat voor velen niet. De reproducerende taken van het gezin zijn afgelopen twintig jaar meer gericht op affectieve bindingen dan op consumptieve taken in het huishouden. Dit heeft alles te maken met de arbeidsparticipatie van vrouwen, net als de mislukte herverdeling van

huishoudelijke taken tussen man en vrouw. Ook hier geldt weer dat gezinnen niet overgegaan zijn tot uitbesteding omdat de volwassen gezinsleden geen tijd hebben voor het huishouden, maar omdat ze geen zin meer hebben in de strijd erover. Het uitbesteden van conflicten tussen partners over het huishouden komt in dit onderzoek ook veel voor, een motief dat voortkomt uit de impopulariteit van het huishouden en de (on)balans tussen de seksen dan uit tijdgebrek. Men besteedt dan niet alleen de huishoudelijke taken uit, maar ook de strijd erover.

Naast deze veranderingen in het gezinsleven die tot uitbesteding van huishoudelijke taken leiden, is op basis van historisch onderzoek ook de vraag te stellen in hoeverre het verhogen van de status van werkgevers een rol speelt bij het inhuren van een huishoudelijk werker. Onder de zeer bemiddelde werkgevers zonder kinderen is het bestendigen van een luxe levensstijl als motief om het huishouden uit te besteden waar te nemen. Onpraktisch ingerichte woonhuizen tonen bijvoorbeeld aan dat de bewoners geen concessies hoeven te doen. Ditzelfde gaat eigenlijk op voor de anderhalfverdieners die hun vrije tijd liever aan iets anders besteden dan het huishouden. Ook zij willen geen concessies doen, ze willen èn drukke, veeleisende, uitdagende banen èn kinderen èn vrije tijd. Ook voor hen bestendigt uitbesteding van huishoudelijk werk een bepaalde levensstijl en status. Deze statusbevestiging onder anderhalfverdieners met kinderen betreft vooral de status van 'doing it all' (Ehrenreich & Hochschild 2003). Deze werkgevers willen zichzelf niet portretteren als luxepaarden en benadrukken dat ze zelf ook nog veel in het huishouden doen. Zij voelen zich eerder wat gegeneerd voor het feit dat ze een schoonmaakster in dienst hebben. Voor hen is statusbevestiging door huishoudelijk personeel en het gegeven dat ze werk dat ze zelf vervelend vinden door een ander laten doen een ongemakkelijk aspect dat gevoelens van schaamte oproept.

Deze calvinistische inslag laat zich ook zien in de manier waarop men huishoudelijk werk uitbesteedt: men koopt precies in wat men nodig heeft, een beperkt aantal uren per week voor de basistaken. De zeer bemiddelde werkgevers die geen moeite hebben met de status en ongelijkheid van het uitbesteden van huishoudelijk werk doen dit anders, zij laten de huishoudelijk werker meerdere malen per week komen voor praktisch alle huishoudelijke taken.

Het statusbevestigende aspect van het uitbesteden van huishoudelijk werk dat in dit onderzoek naar voren komt relativeert het motief van tijdgebrek. Uitbesteding van het huishouden uit noodzaak komt in dit onderzoek eigenlijk alleen naar voren bij ziekte en ouderdom. Wanneer stellen huishoudelijke taken uitbesteden om conflicten erover te voorkomen is uitbesteding ook op te vatten als noodzaak, zij het een andere noodzaak dan het motief van tijdgebrek.

7.1.4. Vertrouwen, netwerken en flexibiliteit

De markt van huishoudelijk werk is informeel georganiseerd, dat wil zeggen zonder tussenkomst van een bedrijf of de overheid. De werkgevers zijn daarnaast in de veronderstelling dat het inhuren van een particuliere huishoudelijk werker zwart is en de huishoudelijk werkers zijn op hun beurt grotendeels ongedocumenteerd. Hoe krijgt men informatie over de betrouwbaarheid van de andere partij? Hoe kunnen zij de risico's beperken? Hoe vinden zij elkaar? Hoe stellen zij de arbeidsvoorwaarden vast?

Betaald huishoudelijk werk is georganiseerd rondom vertrouwen en netwerken. Aan de kant van de werkgevers gaat het om het toe kunnen vertrouwen van de privésfeer aan een buitenstaander en het kunnen vertrouwen dat de schoonmaakster het werk zonder toezicht behoorlijk uitvoert. Huishoudelijk werkers moeten er op hun beurt op kunnen vertrouwen dat iemand een 'goede' werkgever is, die bijvoorbeeld altijd het geld neerlegt. Ongedocumenteerde migranten moeten er daarnaast op kunnen vertrouwen dat de werkgever zorgvuldig en integer met die ongedocumenteerde status omgaat.

Netwerkinbedding van de arbeidsrelatie is een goedkope en flexibele manier om het vertrouwen in de andere partij te vergroten. In de zoektocht naar elkaar onderscheid ik netwerkstrategieën van autonome strategieën waarbij men juist geen gebruik maakt van netwerken maar geheel zelfstandig direct in contact komt met elkaar, bijvoorbeeld door adverteren. Werkgevers die op zoek zijn naar één werkster zoeken en vinden deze vooral door het gebruik van netwerken. In de eigen kring van mensen die huishoudelijk werk uitbesteden vragen zij of deze nog een goede werkster weet. Of men vraagt aan de vertrekkende werkster of deze iemand kent die het werk wil overnemen. Huishoudelijk werkers zoeken naast betrouwbaarheid ook een behoorlijk bestaansinkomen. Zij combineren daarom vooral bij de start netwerkstrategieën met autonome strategieën om zo snel mogelijk zo veel mogelijk werkadressen te vinden.

Door inbedding van de arbeidsrelatie in sociale netwerken hebben werknemer en werkgever snel informatie over de betrouwbaarheid van de andere partij, waardoor de transactiekosten laag blijven. Er hoeft geen tijd en energie meer gestoken te worden in het inwinnen van informatie. De transactiekosten blijven ook laag wat betreft het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden door terug te vallen op wat er al bekend is; de arbeidsvoorwaarden worden overgenomen van de referentie. Werkgevers kunnen hierdoor vermijden om als werkgever op te moeten treden. Zij maken geen afspraken over taken, uren en prijs, dat heeft de referentie al gedaan. In feite gaan zij geen dienstverband met de huishoudelijk werker aan, maar zij kopen een losse opdracht in: maak mijn huis schoon net zoals bij de burens.

Deze netwerkinbedding van de arbeidsvoorwaarden heeft ook een keerzijde. Het zorgt voor een trage prijsontwikkeling op de markt van huishoudelijke diensten: als de werkster bij een werkgever 10 euro krijgt, zal de buurvrouw die haar ook in dienst neemt ook 10 euro betalen. Deze 'keerzijde van bekendheid' beperkt de onderhandelingsruimte, vooral

voor huishoudelijk werkers.

Door het belang dat werkgevers hechten aan het via via werven omdat ze iemand in huis willen die ze kunnen vertrouwen, is de markt van huishoudelijke diensten ook uiterst flexibel. Dat wordt bijvoorbeeld gedemonstreerd in het doorschuifstelsel van werkadressen. Huishoudelijk werkers dragen soms hun hele klantenbestand over aan een familielid of landgenoot, bijvoorbeeld als ze zelf terugkeren naar het land van herkomst. Of ze staan enkele slechte werkadressen af aan startende landgenoten. Werkgevers op hun beurt accepteren dit vanwege de 'bekendheid' met de vertrekkende werkster en omdat ze zelf geen tijd en energie willen steken in het vinden van een nieuwe werkster. Dit laatste demonstreert opnieuw de lage waardering voor huishoudelijk werk, alsook het belang van netwerken voor deze markt.

In netwerktheorieën wordt een onderscheid gemaakt tussen netwerken van zwakke en van sterke bindingen (Granovetter 1984). Sterke bindingen zoals familie en vrienden zorgen voor steun. Zwakke bindingen zijn met name van nut voor informatie over bijvoorbeeld werk en het vergroten van het netwerk. Voor het werven van huishoudelijk personeel zou men het gebruik van zwakke bindingen verwachten. Maar werkgevers voor wie het kunnen vertrouwen van iemand in de privésfeer zo belangrijk is, zoeken eerder juist in hun nabije omgeving onder familie en vrienden naar een werkster. Onder de werknemers toont dit onderzoek ook het belang van sterke bindingen wat betreft kwaliteit aan: familieleden en vrienden geven belangrijke informatie en hulp bij het vinden van *goede* werkadressen. De slechtste baantjes krijgen huishoudelijk werkers juist van mensen met wie zij een zwakke binding hebben: van land - of kerkgenoten die nog wel een adresje over hebben.

Huishoudelijk werkers gebruiken zwakke bindingen wel voor het aanbrengen van *kwaliteit* in hun klantenbestand. Door via de ene goede werkgever een nieuwe goede werkgever te vinden kan men slechte werkadressen laten vallen. Door deze sneeuwbal methode ontwikkelen huishoudelijk werkers met de jaren een steeds beter klantenbestand naar bijvoorbeeld locatie, tijden en prijs.

7.1.5. De mate van zakelijkheid in werknemerschap en werkgeverschap

De laatste vraag in dit onderzoek betreft die naar houding en gedrag van beide partijen op de werkvloer. Om de economische relatie tussen huishoudelijk werkers en werkgevers te duiden is daarbij vooral gekeken naar de mate van zakelijkheid in het vormgeven van de arbeidsrelatie, het werknemerschap of werkgeverschap.

Huishoudelijk werkers weten feilloos uit te leggen wat slechte en goede werkadressen zijn. Hierin laten zij een soort zakelijk ondernemerschap zien. Zij zijn juridisch gezien geen ondernemers maar werknemers, maar door het grote aantal werkgevers

dat zij hebben kunnen zij zich - na het eerste jaar - als ondernemers opstellen. Slechte werkadressen zijn adressen die een lange reistijd vergen om er te komen of die waar het werk op onhandige tijdstippen verricht moet worden. Ook adressen waar de werkgever meer werk eist dan afgesproken, waar afspraken steeds veranderen, waar het loon niet neergelegd wordt, waar de werkgever wantrouwend is of zeurt en waar de werkgever gierig is worden aangemerkt als slechte werkadressen. De beste werkadressen zijn die met veel aaneengesloten uren, te combineren met andere werkadressen in de buurt, waarbij er voldoende tijd is voor de gevraagde taken, waar duidelijkheid is over de invulling van de taken, waar er doorbetaald wordt met vakantie en waar er extra betaald wordt met bijvoorbeeld feestdagen. Slechte werkadressen worden vervuld voor betere zodra de mogelijkheid zich voordoet. Wanneer het echt niet klikt met een werkgever, verbreken de huishoudelijk werkers het dienstverband zodra de omvang van hun werkgeversbestand dit toestaat. De huishoudelijk werkers beleven het persoonlijke dienstverband in feite als de gemiddelde werknemer: het dienstverband moet voldoende opleveren en als het daarnaast persoonlijk ook klikt, is dat mooi meegenomen.

Werkgevers hebben een meer ambivalente houding ten opzichte van het betaalde huishoudelijk werk. Men besteedt huishoudelijk werk uit omdat men dit zelf geen leuke bezigheid vindt, andere prioriteiten heeft of de conflicten met de partner wil vermijden. Het gaat niet iedereen even goed af om een ander het werk te laten doen waar men zelf een hekel aan heeft. Werkgevers maken vaak hun verwachtingen niet expliciet, zij laten veel aan het eigen inzicht van de werkster over en weten niet goed hoe zij de secundaire arbeidsvoorwaarden als vakantiegeld en pauze moeten regelen. Het beëindigen van de arbeidsrelatie, bijvoorbeeld omdat zij ontevreden zijn over het werk, doen zij met een smoes.

Huishoudelijk werkers en werkgevers sluiten over het algemeen slecht op elkaar aan wat betreft het perspectief op de werkvloer. De meeste huishoudelijk werkers zijn bezig met de ruil in het dienstverband: geld voor arbeid, terwijl veel werkgevers bezig zijn met het resultaat, met sluimerende ongenoegens en gevoelens van ongemak. De onduidelijkheid over verwachtingen en verantwoordelijkheden zorgt voor ergernissen en conflicten, vooral wat betreft taken en uitvoering. Het verschil in de mate van zakelijkheid tussen beide partijen toont zich niet alleen op de werkvloer maar ook in de manieren waarop zij zich verhouden tot de rol van huishoudelijk werker en werkgever.

Voor huishoudelijk werkers is het zo dat zij enerzijds werk doen dat een lage status heeft en dat vernederend kan zijn maar dat anderzijds ook autonomie en vrijheid verschaft. Zij hebben over het algemeen een meer zakelijke houding ten opzichte van het werk dan de werkgevers, maar hoe gaan zij om met de ongelijkheid van het persoonlijke dienstverband? Er zijn in dit onderzoek drie typen reacties te onderscheiden. De helft van de huishoudelijk werkers heeft een instrumentele, autonome houding over het werk: deze accepteert de ongelijkheid ervan en benadrukt de financiële kansen en vrijheid. Een kwart van de huishoudelijk werkers heeft een egalitair reactiepatroon op de rol van schoonmaakster, dezen

vermijden de ongelijkheid door de status van schoonmakers in het land van herkomst als referentiekader te nemen en de gelijkwaardigheid van het dienstverband in Nederland te benadrukken. Een derde type stelt zich dienstbaar op in de rol van huishoudelijk werker. Dienstbaarheid geeft hun het gevoel nodig te zijn. In dit ‘nodig zijn’ ontkennen zij de ongelijkheid.

Werkgevers zijn zich ervan bewust dat het dienstverband ten behoeve van huishoudelijke arbeid er historisch een van ondergeschiktheid is. Waar vroeger sociale afstand de arbeidsverhoudingen kleurden, weet men tegenwoordig niet hoe je werkgever moet zijn in je eigen huis. Gelijkwaardigheidsprincipes en werkgever zijn in eigen huis zijn, vormen een moeizame combinatie. De mate waarin werkgevers gehoor geven aan gevoelens van schaamte of ongemak kleurt ook de manier waarop men omgaat met het huishoudelijk personeel.

In een zakelijke werkgeversstijl, die maar bij enkele werkgevers voorkomt, schaamt men zich nauwelijks voor de ongelijkheid van het persoonlijke dienstverband, geniet men van de luxe en regelt het zakelijk voor beide partijen goed. Werkgevers met een familiale stijl schamen zich een beetje en lossen dit op met egalitaire omgangsvormen om de ongelijkheid te verkleinen. Deze stijl komt onder een kwart van de werkgevers voor en leidt tot onduidelijke praktijken op de werkvloer zoals het samen schoonmaken. De meeste werkgevers vermijden het werkgeverschap en de ongelijkheid van het persoonlijk dienstverband. Zij schamen zich zozeer voor het feit dat ze het vuile werk door een ander laten doen, dat zij er niet bij willen zijn, geen afspraken durven maken en er niet over na willen denken. Onder deze werkgevers is zakelijkheid in het dienstverband ver te zoeken.

Het gebrek aan zakelijkheid, vooral onder de werkgevers, versterkt eigenlijk de lage status van het werk. Als de arbeidsvoorwaarden en de verwachtingen bijvoorbeeld helder geregeld zijn, is het dienstverband minder ongelijk. Juist door het vermijden van het werkgeverschap nemen werkgevers de huishoudelijk werkers en hun werk niet serieus. Wat de ongelijkheid van het dienstverband alleen maar vergroot, het aspect van uitbesteding dat werkgevers juist als ongemakkelijk ervaren. Het gebrek aan zakelijkheid, vooral aan de werkgeverszijde is zo een zichzelf in stand houdend mechanisme, dat de emancipatie van de markt van huishoudelijk werk niet ten goede komt.

7.2. Contextualisering van de onderzoeksbevindingen

In dit onderzoek is het fenomeen van betaald huishoudelijk werk in een specifieke stad onder kenmerkende stedelijke groepen onderzocht. Hoe verhouden de bevindingen zich tot ander onderzoek naar het fenomeen?

De afgelopen decennia is er veel onderzoek gedaan naar huishoudelijk werkers in een groot aantal andere landen zoals de Verenigde Staten, Engeland, Canada, Taiwan, Indonesië, Jemen, Italië, Griekenland en Duitsland, of in specifieke steden zoals Singapore, New York, Boston, Londen en Parijs. Ook is het fenomeen onderzocht vanuit zendende landen zoals de Filippijnen en Mexico. Onderzoek in Nederland naar betaald huishoudelijk werk is schaars en bovendien niet gericht op de typische grootstedelijke verschijningsvorm. Dit onderzoek voorziet in die kennisleemte wat betreft de grootstedelijke organisatie van betaald huishoudelijk werk in Nederland.

Eenzijds sluiten mijn bevindingen aan bij de internationale literatuur naar migranten werkzaam in de persoonlijke dienstensector, die juist in grote steden groeiende is, zoals bijvoorbeeld uit het werk van Sassen (2003) en Anderson (2000) blijkt. Het zijn met name ongedocumenteerde migranten die in Amsterdam kansen zien in betaald huishoudelijk werk, zoals dat ook voor steden als Londen en Parijs is aangetoond. Feministische onderzoekers bezien het grote aantal vrouwelijke migranten werkzaam in deze sector als voorbeeld van nieuwe gender-ongelijkheid, waarbij de Westerse vrouw zich emancipeert door een migrantenvrouw op te zadelen met het huishoudelijk werk (Parrenas 2000, Rollins 1995, Romero 2002). In feite bevestigen deze onderzoekers met zo'n analyse de lage status van betaald huishoudelijk werk. Bovendien wordt de arbeidsrelatie tussen huishoudelijk werker en werkgever in dergelijke onderzoeken bezien als een die per definitie onderdrukking of uitbuiting betekent. Mijn onderzoek beschrijft dat ongelijkheid en uitbuiting in betaald huishoudelijk werk geen statisch, overal en altijd geldend gegeven is. De maatschappelijke en juridische context van ontvangende landen is bijvoorbeeld bepalend voor de mate van autonomie of uitbuiting van huishoudelijk werkers.

In landen waar het gebruikelijk is om huishoudelijk werkers inwonend in dienst te hebben, is de ongelijkheid tussen werknemers en werkgever groot, alsook de kans op uitbuiting. De aanname dat het persoonlijke dienstverband er altijd een is van onderdrukking en uitbuiting dient genuanceerd te worden. In Nederland is het juist gebruikelijk een werkster voor enkele uren per week in te huren, juridische mogelijkheden voor het inhuren voor een inwonende huishoudelijk werker uit het buitenland zijn er bovendien niet. In een economische benadering van het fenomeen blijkt uit dit onderzoek dat uitwonende huishoudelijk werkers in Amsterdam zich eerder als 'eigen baas' gedragen en het werk ook als zodanig benaderen. Deze uitwonende huishoudelijk werkers met een groot aantal werkadressen, hebben een redelijke mate van autonomie, zeker op een markt waar de vraag groter is dan het aanbod. De huishoudelijk werkers in dit onderzoek zijn daarbij ook

innovatief en hebben een duidelijk doel: zo snel mogelijk zo veel mogelijk geld verdienen. Door telkenmale te verwijzen naar mondiale ongelijkheden verliezen bovengenoemde feministische onderzoekers de economische motieven en strategieën van huishoudelijk werkers uit het oog. In dit onderzoek laten huishoudelijk werkers juist ook hun drijfveren zien. Zo beschrijf ik bijvoorbeeld de verschillende startersstrategieën als adverteren, briefjes verspreiden in ‘betere buurten’ en goed werk verrichten voor goede referenties. Hierin zijn de huishoudelijk werkers geen hulpeloze slachtoffers van mondiale ongelijkheid maar juist ook actief handelende individuen die persoonlijke doelen nastreven. Die doelen kunnen bijvoorbeeld zijn: privéscholing van de kinderen, een eigen opleiding, een huis of een bedrijf in het land van herkomst. Ook weten zij hun klantenbestand te verbeteren met de tijd en houden zij steeds de balans in de ruil van arbeid voor geld in de gaten.

Door aandacht te hebben voor de economische aspecten van betaald huishoudelijk werk ontdekte ik ook moeizame aspecten van de manier waarop de markt georganiseerd is. Door het belang dat beide partijen hechten aan netwerkinbedding ontwikkelen de prijzen voor huishoudelijk werk zich bijvoorbeeld traag. Bovendien hebben werkgevers moeite met het vervullen van een werkgeverrol in de privésfeer. Iets dergelijks vond Cox (2006) in haar onderzoek naar betaald huishoudelijk werk in London. Zelfs in een economische benadering van huishoudelijk werk dringen de emotionele aspecten ervan zich op, vooral aan de kant van de werkgevers. Cox (2000) beschrijft deze als schuldgevoelens: over het werk niet zelf doen, over iemand anders ervoor inhuren en over het inhuren van een vrouw. In mijn onderzoek beschrijf ik gevoelens van schaamte en ongemak over het inhuren van een ander voor werk dat men niet zelf wil doen, wat niet past bij het egalitaire zelfbeeld van Nederlandse werkgevers. Net als Cox concludeer ik dat deze gevoelens en het vermijden van het werkgeverschap de emancipatie van de sector als volwaardig werk in de weg staan.

Dat laatste geldt ook voor het beeld van de markt van huishoudelijke diensten zoals dat in Nederlands beleidsonderzoek naar voren komt. In dit type onderzoek over de persoonlijke diensten op nationaal niveau in plaats van stedelijk niveau wordt namelijk maar een deel van het aanbod beschreven. Het beeld van de autochtone laagopgeleide vrouw die enkele uren per week schoonmaakt als bijverdienste dat uit dit soort studies naar voren komt dient genuanceerd te worden. Dit gaat namelijk niet op in grootstedelijke gebieden waar het aanbod uit redelijk opgeleide (ongedocumenteerde) migranten bestaat die voltijds werken in de huishouding, zoals in mijn onderzoek beschreven wordt. In de benadering van schoonmaakwerk als bijverdienste bevestigt beleidsonderzoek opnieuw dat dit werk niet volwaardig is en daarmee tevens de lage status ervan. Vermoedelijk grote groepen mensen die - hoofdzakelijk in steden - een volwaardig bestaansinkomen verdienen in de persoonlijke diensten worden over het hoofd gezien, onder meer door de gekozen onderzoeksmethodiek van het enquêteren. Juist in een intensieve kwalitatieve benadering van het fenomeen worden deze groepen wel bereikt en komen persoonlijke drijfveren en strategieën van huishoudelijk werkers en werkgevers naar voren.

7.3. Slotbeschouwing: gemak of ongemak van betaald huishoudelijk werk

Bij aanvang van dit proefschrift werd de lezer - waarvan de verwachting is dat deze eerder tot de kring van werkgevers dan tot die van werknemers behoort - gevraagd zich een aantal situaties voor te stellen. Het gevoel van ongemak bij een werkgever die onverwacht contact moet maken met de werkster is in dit onderzoek beschreven en geduid. Terwijl in films werkgevers zich ontpoppen als nobele redders van de poetsende onderklasse is op basis van dit onderzoek de vraag te stellen of de huishoudelijk werkers wel degenen zijn die gered moeten worden.

Dit kwalitatieve onderzoek onder zowel werkgevers als werknemers naar de verschillende aspecten van de arbeidsrelatie toont hoe gedrag en houding van beide partijen conflicteren. Waar het merendeel van de huishoudelijk werkers de ongelijke hiërarchie van het persoonlijke dienstverband accepteert en zich als werknemer en ondernemer gedraagt, zijn werkgevers bezig de ongelijkheid en het werkgeverschap te vermijden. Het gevoel van ongemak bij deze gemaksdienst ontkennt dat het beide partijen ook iets biedt: voor werkgevers de luxe van een schoon huis, voor werknemers een inkomen. Deze ontkenning vergroot de onduidelijkheid, houdt de informele organisatie in stand alsook de ongelijkheid en beperkt huishoudelijk werkers in hun zakelijke ondernemerszin. Zo is het bijvoorbeeld moeilijk onderhandelen over een prijsverhoging met een werkgever met een familiale of vermijdende stijl. Door gevoelens van schaamte en onwetendheid houden werkgevers de arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelatie vaag, waardoor ze de huishoudelijk werker niet als werknemer erkennen en waarderen. Een zakelijke werkgeversstijl waarbij men het gemak en de luxe van de dienst erkent, de voorwaarden duidelijk vaststelt en reële eisen heeft wat betreft uren en prijs, is voor beide partijen een bevredigender stijl dan de vermijdende.

De informele economische organisatie van de markt heeft niet alleen economische oorzaken zoals een te hoge belastingdruk. Deze wordt ook veroorzaakt door de historie van dienstbaarheid, het soort aanbieders namelijk ongedocumenteerde migranten, door het belang dat de werkgevers hechten aan netwerkinbedding en doordat zij het werkgeverschap vermijden. Dat is geenszins nieuw: betaald huishoudelijk werk is altijd informeel georganiseerd en juridisch niet erkend als arbeid. In de tijd dat huishoudelijk personeel 'diensbodes' heette werd het werk al als niet volwaardig, als vorm van natuurlijke dienstbaarheid voor lagere sociale klassen en van vormende waarde voor jonge meisjes gezien. De arbeidsverhoudingen werden buiten het arbeidsrechtelijke kader gehouden en van oudsher al door de wetgever aan de werkgever en diens privésfeer overgelaten. Deze specifieke kenmerken maken het zo moeilijk de markt voor huishoudelijk diensten te formaliseren en te witten.

Oplossingen van de overheid zoals het aanpassen van de belastingwetgeving of gesubsidieerde arbeid passen eigenlijk niet bij de verschijningsvorm van het fenomeen in stedelijke gebieden. De regeling Dienstverlening aan huis (DAH) gaat bijvoorbeeld uit van

huishoudelijk werk als bijverdienste. Deze regeling werkt alleen voor het aanbod van autochtone laagopgeleide vrouwen die het inkomen van hun echtgenoot aanvullen, zoals dat voornamelijk in niet-stedelijke gebieden voorkomt. Een andere regeling namelijk de Regeling Schoonmaak Particulieren (RSP), beter bekend als het witte werkstersplan, past alleen bij een aanbod dat een legale status heeft en werkt uitsluitend wanneer werknemer en werkgever een zakelijke houding hebben ten opzichte van het werk. Dit onderzoek toont aan dat in Amsterdam het aanbod voor een groot deel bestaat uit ongedocumenteerde migranten die voltijds werkzaam in de huishouding zijn en dat werkgevers bovendien een weinig zakelijke houding hebben ten opzichte van huishoudelijk werk. De beleidsmaatregelen sluiten niet aan op vraag en aanbod in stedelijke gebieden.

Er is bij zowel de huishoudelijk werkers als de werkgevers bovendien geen behoefte aan het formaliseren van de markt. Voor huishoudelijk werkers biedt de informele organisatie namelijk de autonomie van het eigen baas zijn. Werkgevers houden door het ongereguleerde karakter van de markt van huishoudelijke diensten zelf de controle over de privésfeer en tegelijkertijd biedt dit hun flexibiliteit in het aangaan, vorm geven en beëindigen van het dienstverband. Voor de stedelijke werkgevers en huishoudelijk werkers is die flexibiliteit functioneel en regulering zou ten koste kunnen gaan van die flexibiliteit. Veel werkgevers haakten bijvoorbeeld af bij het witte werkstersplan vanwege de lange wachtlijsten. Zij willen bovendien het dienstverband kunnen beëindigen wanneer zij daar geen behoefte meer aan hebben. Een gemakdienst moet gemakkelijk blijven. Werknemers willen ook kunnen stoppen op elk gewenst moment en zelf hun werktijden kunnen invullen. Dit geeft hun juist de autonomie die de lage status van het werk enigszins opheft.

Wel zou het wenselijk zijn dat migranten werkzaam in de huishouding op de een of andere manier een geldige verblijfs - en werkvergunning kunnen krijgen. Van Walsum (2010) onderzoekt op dit moment die juridische mogelijkheden, bijvoorbeeld door een constructie waarbij huishoudelijk werkers wel zelfstandig en uitwonend blijven, maar een werk - en verblijfsvergunning krijgen via een bemiddelende organisatie die garant staat voor hen. In het huidige migratiebeleid worden bemiddelende instanties tussen migrant en Nederlandse ontvangende partij erkend in de categorie 'uitwisselingsprogramma's', zoals bijvoorbeeld universiteiten die kennen. Een dergelijke bemiddelende instantie voor huishoudelijk werkers zou moeten bestaan uit betrouwbare partijen zoals vakbonden, migrantenorganisaties en belangenorganisaties. De mogelijkheden voor deze constructie zijn beperkt in het strikte migratiebeleid, maar volgens van Walsum (2010) te prefereren boven een eventuele lobby voor werkvergunningen voor inwonend huishoudelijk personeel. Inwonend personeel is namelijk dan zeer afhankelijk van één werkgever voor zowel werk als verblijf, zo redeneert ook van Walsum.

Voor rechtmatig in Nederland verblijvende huishoudelijk werkers zou het voorts wenselijk zijn dat zij wel flexibele contracten aan kunnen gaan, maar in bijvoorbeeld een gezamenlijk pensioenfonds en werknemersverzekeringscollectief wel enige bescherming op

kunnen bouwen. In de constructie van een bemiddelende instantie voor huishoudelijk werkers zouden zulke beschermende maatregelen genomen kunnen worden, waarbij nogmaals de flexibiliteit voor beide partijen behouden blijft. Een dergelijke verbinding tussen zekerheid in de arbeidsvoorwaarden enerzijds en flexibiliteit anderzijds, past binnen Europese beleidslijnen van flexicurity in arbeidsintensieve sectoren (Houwing, 2010).

Richting werkgevers is er vooral veel te winnen op het gebied van informatie en voorlichting. Zij zijn erg slecht op de hoogte van hun rechten en plichten als werkgever van huishoudelijk personeel. Onbekend is bijvoorbeeld dat de ongedocumenteerde migrant die werkt zonder vergunning weliswaar teruggestuurd naar het land van herkomst kan worden, maar niet gestraft wordt. Werkgevers riskeren daarentegen een boete van 4000 euro voor het inhuren van een ongedocumenteerde migrant. Dat weten werkgevers niet, hooguit denken zij dat het om zwart werk gaat en dat zij daarom geen vakantiegeld hoeven te betalen, wat niet per se waar is. Er is onder de werkgevers wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden niet zozeer sprake van onwil, als wel van onkunde en onwetendheid. Informatie over de rechten en plichten van beide partijen is wel beschikbaar, bijvoorbeeld bij de AbvakaboFNV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maar voor buitenstaanders is deze niet makkelijk verkrijgbaar.

Wanneer de rechteloze status van migranten in deze sector opgeheven zou kunnen worden en de werkgevers een beetje verzakelijken, zou er ook meer erkenning voor het werk kunnen ontstaan. Huishoudelijk werkers zouden zich als ondernemers kunnen verenigen in een beroepsvereniging en kwaliteitseisen op kunnen stellen, bijvoorbeeld in de eerder genoemde bemiddelende instantie. Een kwaliteitskeurmerk voor huishoudelijk werkers zoals die er zijn voor ondernemers in de tuinbouw en de automobielsector zou de markt voor beide partijen transparanter maken.

De inzichten in dit onderzoek zijn ontstaan uit de bestudering van hoofdzakelijk het informele deel van de markt van huishoudelijke diensten. Een structurele vergelijking met het formele deel van de markt, zoals bijvoorbeeld met mensen die via de rudimenten van het witte werkstersplan iemand inhuren, is een suggestie voor nader onderzoek. Een vergelijking tussen de informele markt van huishoudelijke diensten en de formele markt zou meer inzicht geven in de voor- en nadelen van beide voor vraag en aanbod. Ook het verschil tussen de organisatie van de markt in grootstedelijke gebieden enerzijds en plattelandsgemeenten of kleine steden anderzijds, is onderbelicht gebleven in dit onderzoek.

Tot slot rest mij een belangrijke vraag ten aanzien van de huishoudelijk werkers in dit onderzoek die ik graag nog onderzocht zou zien: wat is er terecht gekomen van de tijdelijkheid van het doen van dit werk, zoals bijvoorbeeld de jongere huishoudelijk werkers die voor ogen hadden? Keren zij terug naar het land van herkomst? En als het ze lukt om terug te keren, lukt het hun dan om daar de dromen te verwezenlijken waar ze in Nederland voor werkten?