



Aan de onderhandelingsdelegatie van de werkgevers
Nederlandse Veiligheidsbranche, dtkv SFPB
T.a.v. Marianna Clarijs

Datum
9 december 2022

Ons kenmerk
22-1091/DvL/RP

Betreft / Onderwerp
Inzetbrief cao Particuliere Beveiliging, november 2022

Doorkiesnummer
088 368 1303

Email contactpersoon
debbie.vanleiden@fnv.nl

Bijlage(n)
5

Beste werkgevers cao Particuliere Beveiliging,

Onderstaand treft u aan de inzetbrief voor de cao Particuliere Beveiliging van de leden van FNV Beveiliging.

Er speelt veel binnen de Beveiliging, zoals gevoel van onveiligheid, gevoel altijd te moeten werken, en vooral ook dat het zwaar werk is. Daarnaast leidt de wijze van uitvoeren van de cao afspraken bij de leden van FNV Beveiliging tot veel onvrede. Ze zien zich op geen enkele wijze gewaardeerd door hun werkgever. Hier moet echt verandering in komen, waarbij het van belang is dat er op basis van vertrouwen met elkaar gewerkt kan worden.

Om een aantrekkelijke branche te worden voor de jongere medewerkers, maar ook aantrekkelijk te blijven voor de oudere medewerkers, zal er veel moeten gebeuren in de cao. Een cao waar medewerkers zich in gewaardeerd voelen. De leden van FNV Beveiliging vinden een heel belangrijk onderdeel van de cao het inkomen, ook om aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt.

De inzetbrief van FNV Beveiliging bestaat uit 2 delen:

1. Afronding cao 2018 – 2023
2. Inzet cao 2023 en verder

Ad 1. Afronding cao 2018 – 2023

Vanuit de lopende cao zijn nog een tweetal open einden die niet conform het onderhandelingsresultaat uit 2018 en daarmee conform cao zijn afgehandeld. Het betreft hier de aanpassing van de roosters met een goede roosteringsystematiek en de loonsverhoging van LP 1 2023.

De uitwerking van de werkgroep roosteren die is ingericht voor de aanpassing van de roosters met een goede roostersystematiek, heeft niet tot een gewenst resultaat geleid. Dit maakt dat FNV Beveiliging dit weer op de agenda zet omdat we van mening zijn dat we dat tijdens de cao onderhandelingen moeten bespreken. Immers, een goed en passend rooster draagt bij aan een tevreden medewerker. Voor de leden van de FNV is een goed rooster, die recht doet aan de persoonlijke situatie van de medewerker van groot belang. Immers, dit is een belangrijk onderdeel van zeggenschap en autonomie. Dit is weliswaar een abstract onderwerp, maar is van belang omdat werknemers recht hebben op inspraak over hun werk, want

- Het vakmanschap van werknemers zou meer gewaardeerd moeten worden, want
- Vanuit hun vakmanschap hebben mensen ideeën over verbetering van hun werk, dus
- Werknemers zouden hun ideeën over hoe hun werk kan verbeteren kwijt moeten kunnen in werkoverleg en/of individueel gesprek, en dat zou tot bindende, niet vrijblijvende afspraken moeten leiden, die ook geregeld geëvalueerd worden, dus
- Om deze zeggenschap te borgen moet er een plan van aanpak gemaakt worden, met bijvoorbeeld de volgende elementen: een werkgroep (leidinggevend en werknemers), dialoogsessies, professionele begeleiding, en trainingen.

afronding LP 1 2023

Dan het onderwerp waar we in de afgelopen periode zo veel over hebben gesproken: de loonsverhoging van LP 1 2023 die niet conform cao is toegepast. In de cao staat dat de verhoging de hoogte van de CPI moet zijn. Dit is niet gedaan, er is, in plaats van 14,3% een verhoging van 8,5% gegeven. Dit heeft nadelige gevolgen voor de medewerkers en vooral voor de medewerkers die tussen januari 2023 en januari 2024 met pensioen gaan. Zij lopen immers nu 6% loonsverhoging mis aan het einde van hun loopbaan.

Wij zijn van mening dat degenen die hier mee te maken hebben, alsnog die loonsverhoging in een eerder stadium moeten ontvangen.

Ook willen wij in gesprek hoe de rest van de medewerkers deze loonsverhoging gaan ontvangen. De wijze van toepassen van deze afspraak moet in ieder geval gelden voor alle medewerkers vallend onder de cao Particuliere Beveiliging, geen uitzonderingen daarbij.

Graag wil FNV Beveiliging snel een afspraak maken over vorenstaande, zodat een juridische procedure kan worden voorkomen. Hierbij mag het resultaat niet ten koste gaan van de verdere inzet.

Ad 2. Voor de nieuwe cao 2023 en verder is onderstaande inzet een combinatie van de inzet van de FNV en de wensen van de leden van de FNV Beveiliging.

1. Looptijd van de cao

Wij stellen een looptijd voor van 3 jaar voor de cao Particuliere Beveiliging. Een kortere looptijd is bespreekbaar, een langere looptijd vinden wij niet wenselijk.

2. Artikel 3 medewerkers

FNV is van mening dat dit artikel verwijderd moet worden. Met dit artikel wordt een tweedeling gecreëerd binnen de groepen medewerkers die rechten hebben op deze cao. Dit vindt FNV Beveiliging een onwenselijke situatie.

3. Loon

Medewerkers Beveiliging zitten qua looncomponent aan de onderkant van de samenleving. Om goed te kunnen leven moeten zij vaak meerdere banen hebben dan wel worden partners verplicht om ook volledig aan het werk te zijn. Daarnaast is er een enorm tekort aan medewerkers in de beveiliging. Uit de contacten die wij met onze leden hebben blijkt dat dit vooral komt door de lage lonen en het gevoel van gebrek aan waardering. Wij stellen de volgende onderwerpen voor

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat steeds per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
- b. Eindejaarsuitkering
De eju staat nu op 2,01%. Graag zouden de leden van de FNV Beveiliging een volwaardige 13^{de} maand gaan ontvangen, waarmee de eju op 8% uit gaat komen.
- c. Meer reiskostenvergoeding
De reiskosten voor de medewerkers zijn enorm gestegen. Daarom stellen wij voor om, conform regelgeving, de kilometervergoeding naar € 0,21 per kilometer te verhogen. Ook stellen wij voor dat indien gedurende de looptijd van de cao Particuliere Beveiliging een hoger fiscaal maximumbedrag gaat gelden, deze verhoging per direct door werkgevers opgevolgd gaat worden.
Nu krijgen werknemers pas reisvergoeding als 9 kilometer of meer gereisd moet worden. Graag zien wij deze begrenzing van de vergoeding er af.

- d. ORT toeslagen verhogen
Medewerkers vallend onder de cao Particuliere Beveiliging werken veel onregelmatig. Afgezien van het feit dat dat beperkt zou moeten worden voor de gezondheid van medewerkers, willen medewerkers graag een hogere vergoeding voor het onregelmatig werken.
- e. De onkostenvergoedingen worden niet automatisch geïndexeerd, maar de kosten die daarbij komen voor de medewerkers stijgen wel. Deze vergoedingen zien we dan ook graag geïndexeerd.

4. Vrouwen in de Beveiliging

In de Particuliere Beveiliging is 18% vrouw. Op een aantal plekken heeft dit nadelige gevolgen voor de bezetting, met name als er inzet van vrouwen noodzakelijk is. Denk hierbij aan evenementen en vlieghavens. Het werken voor vrouwen is in de Beveiliging lastig en zou meer aantrekkelijk gemaakt moeten worden. Graag wil FNV Beveiliging hierover in gesprek wat daar voor nodig is. Denk hier bij aan naleving sta-tijden, pauzes en voorzieningen voor vrouwen.

5. Werkdruk lager

Werkdruk is een gevoel van een medewerker, dat is een onderwerp dat lastig SMART te maken is. Toch ervaren medewerkers Particuliere Beveiliging een hoge werkdruk, die ontstaat door de roosters, maar ook door te weinig waardering en geen goede balans tussen werk en privé. Onderstaand doen wij voorstellen om dit structureel te verbeteren.

- a. Naleving cao (sta en looptijden)
- b. Ziekteverzuimbeleid

Een gezonde medewerker is meer tevreden en is daarmee ook minder duur voor de werkgever. Over de wijze waarop sommige bedrijven en hun leidinggevenden omgaan met een zieke medewerker krijgen wij klachten. Graag zien wij het beleid hierop aangescherpt.

6. Minder uren werken

In de laatste cao is afgesproken dat de voltijdnorm van 152 uur per 4 weken naar 144 uur per 4 weken zou gaan. Deze aanpassing is afgesproken om medewerkers meer hersteltijd te geven. Helaas hebben wij moeten constateren dat over de invulling van meer hersteltijd verschil van mening is. De wens en daarmee de inzet van de leden van FNV Beveiliging is dat

- a. Er minder tijdvakken in een rooster komen, vooral voor de deeltijders is de huidige werkwijze een onwerkbaar situatie (20 dagen werken, terwijl je deeltijder bent).
- b. De min-uren worden afgeschaft. Er is een groot tekort aan medewerkers, het aantal min-uren is daarbij nu niet van toepassing. Daarnaast zijn wij van mening dat bij een goede roostering er geen min-uren zouden moeten ontstaan. Mochten die er wel zijn, dan is dat risico van de werkgever. De medewerker moet immers rekening kunnen houden met afspraken die er privé gemaakt moeten kunnen worden.

7. Pensioenregeling/eerder stoppen met werken regeling

De medewerkers ervaren het werken in de Beveiliging als een zwaar beroep is, zorgt het personeelstekort voor nog meer werkdruk bij de medewerkers. Door deze werkdruk komt de werk-privé balans verder in het gedrang. Om de balans te herstellen stellen wij het volgende voor:

- a. 3 jaar eerder met pensioen
- b. Met pensioen bij 45 dienstjaren
- c. Boventallige (Niet bovenwettelijke) verlofuren op te kunnen en mogen sparen om eerder te kunnen stoppen met werken.
- d. Bepaling dat vrijgevallen arbeidstijd wordt her bezet.

8. Vaste baan

Binnen de Beveiliging zien we steeds meer medewerkers die als ZZP-er het werk doen. De nadelen hiervan zijn bekend en geven een groot risico. Wat de leden van FNV Beveiliging vooral zien is dat de ZZP-ers de mooie roosters krijgen en de medewerkers met een arbeidsovereenkomst de overblijvers krijgen. Dit moet anders. Medewerkers hebben recht op een vast dienstverband met alle daarbij behorende voordelen (pensioenopbouw, verlof, vergoedingen) en daarbij dus ook een fatsoenlijk rooster. De norm binnen de beveiliging moet gaan worden dat je een vaste baan hebt en de flexwerker (in alle vormen) alleen ingezet worden waar ze voor bedoeld zijn: ziek en piek opvangen.

9. Meer veiligheid

De Particuliere beveiliging is een branche waarbij niet te voorkomen is dat werknemers te maken krijgen met agressie en geweld door derden. Wel is het noodzakelijk dat de werkgever hierop anticipeert. Dat begint met het maken van een goede Risico Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E). De risico's op het gebied van agressie en geweld mogen niet ontbreken in een RI&E van een beveiligingsbedrijf. In de cao is wel een verwijzing naar de branche RI&E, maar nog geen verwijzing naar de Arbo catalogus van de beveiligingsbranche:

<https://beveiligingsbranche.dearbocatalogus.nl/>

Graag zien wij deze bepaling opgenomen in de cao.

Ook willen wij in gesprek over Persoonlijke beschermingsmiddelen, een gedragscode en de inzet van de vertrouwenspersoon.

Overige punten

10. Opleidingsniveau verbeteren
Meer kansen om je op te werken als je scholing doet. Hier krijgen we nog input van de werkgroep scholing (van sociale partners)
11. Fiscaal aantrekkelijke regelingen
Er zijn mogelijkheden voor werkgever om hun werknemers fiscaal aantrekkelijke regelingen aan te bieden. Graag zouden wij hiervoor een afspraak maken.
12. Hoofdstuk 14 van de huidige cao Particuliere Beveiliging gaat over afspraken op de luchthavens. Graag zouden wij dit hoofdstuk aanvullen met elementen die afgesproken zijn in het Schipholakkoord.
13. Tekstuele onderdelen
De huidige tekst van de cao is onduidelijk en voor meer uitleg vatbaar dan wenselijk is. Dit heeft er helaas ook toe geleid dat er onwenselijke situaties zijn ontstaan (zie CPI toepassing). Wij stellen voor om de teksten van de cao te laten hertalen door een ander professioneel bureau.
Mocht blijken dat dit inhoudelijke wijzigingen zijn, dan zullen die alsnog aan de cao tafel besproken moeten worden.
14. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen en zijn wij niet gebonden aan afspraken zolang er geen overeenstemming is bereikt over het totale pakket.
Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

De onderhandelingsdelegatie van FNV Beveiliging bestaat uit:
Debbie van Leiden, 1^{ste} onderhandelaar, Caroline Lamberts, 2^{de} onderhandelaar
En de volgende kaderleden: Erdal Celik, Sylvia ten Pierik, Stefan van Alphen

Tot slot, wij kijken uit naar een constructief overleg over deze en andere onderwerpen waarin we tot breed gedragen cao-afspraken kunnen komen.

Met vriendelijke groeten,
Namens de onderhandelingsdelegatie FNV Beveiliging

Debbie van Leiden
BESTUURDER

