

## Principeakkoord cao Beveiliging

---

**Partijen bij de cao Beveiliging, vakbond de Unie en werkgeversvereniging VBe NL, bereikten op 4 oktober om 15.18 uur een principeakkoord voor aanpassing van de cao.**

De nieuwe cao is een geheel vernieuwde geharmoniseerde en gemoderniseerde collectieve arbeidsvoorwaarden set waarbij partijen willen benadrukken dat de verschillen tussen werknemers en werkgevers in de diverse onderdelen van crowdmanagement en beveiliging steeds kleiner worden en arbeidsvoorwaarden nu en in de nabije toekomst meer samengaan. De nieuwe cao kent daarom een nieuw omvangrijk Algemeen-deel dat van toepassing is voor alle werknemers en twee aanvullende delen, deel-A en deel-B die van toepassing zijn voor respectievelijk crowdmanagement en evenementen/horecabeveiliging, waaronder de verkeersregelaars die hiermee ook een unieke plaats hebben in deze cao, dan wel de reguliere beveiligingswerkzaamheden.

In de nieuwe cao is zoveel mogelijk wettekst geschrapt. Relevante teksten en verbindingen met wetteksten die voor werknemers en werkgevers van belang blijven kunnen in de toekomst geraadpleegd worden op de site van het sociaal fonds, SFCB. Tegelijkertijd is de regeling voor arbeidstijden van beide cao-delen zoveel mogelijk in elkaar geschoven en hiermee voor de reguliere beveiliging sterk vereenvoudigd. Dit als voorbereiding op het meer regie bieden aan werknemers en werkgevers om lokaal afspraken te maken en om de verwachte introductie van het digitaal zelfroosteren in 2018, maximaal te ondersteunen. Partijen onderzoeken op dit moment de invoering van digitaal zelfroosteren vanuit SFCB bij een aantal bedrijven in de branche.

De cao kent door opzet, samengaan van de verschillende werksoorten en uitwerking in diverse cao-artikelen, ruimte toe aan meer ondernemerschap zonder overregulering en biedt werknemers tegelijkertijd ruimte en regie voor het uitoefenen van hun vak en overleg op bedrijfsniveau. Partijen zijn ervan overtuigd dat hierdoor meer werkgelegenheid geboden kan worden en dat de bedrijven en werknemers die gebonden zijn aan de cao een voorbeeld zullen zijn voor de hele branche. De cao is hiermee een stuk toegankelijker en eenvoudiger en meer bij de tijd passend, daarmee worden de arbeidsvoorwaarden weer een onderwerp van levende discussie die de branche een nieuwe gezamenlijke toekomstige weg wijst.

De wijzigingen zijn bijna in ieder artikel zichtbaar en zullen de ene keer meer in het voordeel zijn voor de werknemer, dan weer voor de werkgever. Partijen hebben in het totaal naar evenwicht gezocht waardoor per saldo iedereen een flinke stap vooruit maakt. Om meer voeling te houden met de wensen van alle werknemers en juist de toekomstige uitdagingen van gezamenlijke antwoorden te voorzien, zal vanaf 2018 Digi-C worden geïntroduceerd. Digi-C is een onderzoeksmethode, door vakbond De Unie geïntroduceerd, waardoor alle werknemers middels deelname aan panels en een digitaal platform invloed hebben op de toekomstige arbeidsvoorwaarden. Partijen hebben afgesproken de onderzoeksresultaten voortaan te gebruiken bij de cao-onderhandelingen. Partijen stappen hiermee bewust af van het klassieke onderhandelen en willen werknemers en werkgevers zoveel mogelijk inhoudelijk betrekken om de arbeidsvoorwaarden meer passend te maken bij de dagelijkse praktijk.

Het overzicht van hetgeen partijen op hoofdlijnen overeengekomen zijn is terug te vinden in de tekst van de nieuwe cao Beveiliging waarbij versie 10 van de onderhandelingen als definitief beschouwd wordt en de basis vormt voor de nieuwe cao-teksten.

1. De definitieve eindtekst van de nieuwe cao wordt door de advocaat van het SFCB gescreend op samenhang, congruentie met bestaande wetgeving en logica. Het resultaat wordt daarna door partijen vastgesteld als definitieve cao-tekst en aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. De DigiC-methode, ingebracht door De Unie, vormt de basis voor toekomstige cao-onderhandelingen, na deze cao. Partijen geven SFCB-opdracht om hiervoor een overeenkomst af te sluiten met het onderzoeksbureau zoals gepresenteerd en uitgewisseld door De Unie op 2 oktober 2017.
3. De feitelijke en tabellonen van deel-B en van deel-A Kantoorwerknemer, stijgen met ingang van 1 januari 2018 met 1%, vervolgens op 1 juli met 2% en tot slot op 1 oktober met 1%. De eindejaarsuitkering deel-B stijgt in 2017 naar 2,5%. De tabellonen van deel-A uitgezonderd Kantoorwerknemer stijgt met 5% met ingang van 1 januari 2018. De feitelijke lonen van deel-A lopen gelijk met de loonstijgingen van deel-B.
4. Het loonbegrip in de cao wordt aangepast aan het actuele juridische begrippenkader.
5. De beperking op inzet van uitzend/payrollwerknemers voor deel-B wordt verruimd naar 33% maar tegelijkertijd ook ingeperkt met toegevoegd instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Bij geen ondernemingsraad is er geen verdere ophoging mogelijk. De regels voor deel-A worden uitgebreid op basis van deel-B.
6. De inzet van (ESO)stagiaires wordt in tijdsduur met een half jaar teruggebracht naar max 6 maanden. Vanaf de 7<sup>e</sup> maand is het salaris conform cao van toepassing. Stagiaires in deel-B ontvangen met ingang vanaf deze cao ook een vergoeding, gelijk aan deel-A. De inzet van begeleiding wordt afgestemd op de gangbare praktijk. Een model stageovereenkomst wordt door partijen beschikbaar gesteld.
7. De arbeidstijden worden vereenvoudigd en zoveel mogelijk samengevoegd voor alle werkvelden.
8. Waarneming wordt vereenvoudigd in gelijk werk, gelijk loon en tevens is de tijdsduur beperkt.
9. Het bijzonder verlof wordt gebaseerd op deel-A voor alle werknemers en daarmee uitgebreid. Tevens komt er een regeling doorbetaald mantelzorgverlof voor zorg aan familie en sterk bevriende relaties. De dubbeling met de Wet Arbeid en Zorg wordt geschrapt.
10. Arbeidsongeschiktheid deel-A wordt opgehoogd naar niveau deel-B (tweede jaar 85% ipv 80-70). Voor deel-B worden wachtdagen geïntroduceerd.
11. Overlijdensuitkering deel-A wordt eveneens van toepassing voor deel-B, dat nog geen uitkering kende van 25% van het jaarsalaris.
12. Indien in de toekomst een werkgever gebruik gaat maken van het in te voeren zelfroostersysteem van Intus, onder beheer van het sociaal fonds SFCB, dan vervalt voor de verschuivingstoeslag. Dit geldt ook voor bedrijven die een ander zelfroostersysteem hanteren mits dit voldoet aan de specificatie en rapportage-eisen van het SFCB. Bij het Digi-C-onderzoek wordt het effect van deze afspraak betrokken.
13. De afspraken voor hondengeleiders worden in zijn geheel herzien waarbij deze beter aansluiten bij de werkzaamheden en tegemoetkoming in kosten, die substantieel zijn verhoogd. In deel-A wordt de functie hondengeleider opgenomen in het loon-functiegebouw.
14. Werkgevers die gebruik maken van uitzend/payrollwerknemers dragen voortaan per werknemer 25€ aan premie af ten bate van het sociaal fonds SFCB.
15. De inning van premie voor het SFCB is opnieuw geformuleerd, waarbij voor deel-B twee premies zijn samengevoegd tot een, de samenloop met andere fondsen is geregeld.

16. De pensioenafspraken zijn aangepast naar de laatste wijzigingen van het Bedrijfstakpensioenfonds Beveiliging.
17. De opleiding/studieafspraken uit deel-B worden ook voor werknemers uit deel-A van toepassing.
18. Het groeicontract uit deel-B wordt samengevoegd met de min-max groei-arbeidsovereenkomst van deel-A. Een model min-max groei contract wordt aan de cao toegevoegd.
19. De minuren van deel-B worden gesteld op 20% met een maximum van drie loonperioden.
20. Het afroepcontract uit deel-B wordt samengevoegd met het oproepcontract uit deel-A. Een model oproepcontract voor deel-B-werknemers wordt aan de cao toegevoegd.
21. De parttime arbeidsovereenkomst uit deel-B wordt ook voor deel-A van toepassing en regelt de rechten op contractuitbreiding.
22. De medewerker Algemeen Reserve wordt geschrapt.
23. De regels rondom consignatie worden in lijn gebracht met de vereenvoudigde regeling werktijden, de bezoldiging wijzigt niet.
24. De regelgeving functie-indeling, toepassing salarisschalen en bevorderingen worden vereenvoudigd. Daarmee verdwijnt ook het jeugdloon uit de cao als niet langer meer van toepassing en geldt voor iedere functionaris het vakvolwassen loon met uitzondering van aspirant-beveiligers.
25. De eindejaarsuitkering van deel-B wordt vanaf 2018 vastgesteld in de maand november i.p.v. december met voorspelling over de laatste maand. De kosten voor werkgevers worden hierdoor een maand naar voren gebracht in 2018.
26. De beloning bijzondere uren, feestdagen, overwerk en verschuivingstoeslag uit deel-B worden samengevoegd in één artikel.
27. De minimumvergoeding bij een dienst in deel-B wordt vereenvoudigd.
28. De reiskostenvergoeding in deel-B wordt ontkoppeld van het verplichte gebruik van het systeem TriOpSys. De woonwerkvergoeding wordt verlaagd met 8km per dag. De km vergoeding gaat naar 0,19ct per km. De extra vergoeding bij een afstand vanaf 41 km verdwijnt. De regeling wordt verder vereenvoudigd. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2018.
29. De regeling vakantierecht deel-B wordt vereenvoudigd evenals de regeling feestdagen.
30. De uitkering bij ziekte korter dan 13 loonperioden uit deel-B vervalt, net als het recht op het instellen van wachtdagen in overleg met vakbonden. Werknemers krijgen vanaf nu te maken met 1 wachtdag per ziekmelding vanaf de tweede ziekmelding.
31. De veiligheidsafspraken uit deel-B worden vereenvoudigd en samengevoegd met deel-A.
32. De statijden luchthavenbeveiliging en bijzondere regelingen geld/waardelogistiek, worden aangepast aan de huidige bekende norm in de sector.
33. De contractwisseling wordt toegankelijker gemaakt, discriminatie uitgesloten en gekoppeld aan de Code Verantwoord Marktgedrag. De grens voor verplichte overname van werknemers wordt gesteld op 30.000 uur.
34. Partijen geven SFCB de opdracht om het kwaliteitslabel Beveiliging (Evenementen Horeca) uit te breiden naar alle beveiligingswerkzaamheden.
35. De invulling en uitvoering van Digi-C is beoogd om te starten in het najaar van 2017. Werknemers en werkgevers zullen vanaf het eerste kwartaal 2018 betrokken worden bij het onderzoek. Het onderzoek zal zich richten op de arbeidsvoorwaarden en tevredenheid (zoals zelfroosteren en beoordelen) van werknemers en werkgevers op de arbeidsverhoudingen en de daarvoor benodigde regelgeving. De resultaten worden door partijen gebruikt als input voor de onderhandelingen.
36. Partijen besluiten om tijdens de eerste Digi-C ronde het voorgenomen besluit rondom de automatische jaarlijkse loonontwikkeling als input te gebruiken in het onderzoek. Partijen wensen voor de toekomst de jaarlijkse periodieke loonsverhoging vanaf periodiek 6 te koppelen aan een eenvoudige beoordeling. Het beoordelingssysteem wordt door SFCB

opgesteld. Bij een voldoende beoordeling is vanaf periodiek 6 sprake van een loonstijging van 2% per jaar totdat het maximum van de loonlijn is bereikt of met de laatste periodiek wordt overschreden. Voor werknemers die een onvoldoende beoordeling krijgen bedraagt de periodieke loonstijging 1,33%. Indien de werkgever een maand voor het recht op de periodiek geen beoordeling geeft dan heeft de werknemer automatisch recht op de periodieke verhoging van 2%. Partijen wensen tegelijkertijd met de invoering van het beoordelingssysteem een jaarlijkse vaste cao-loonstijging vast te leggen. Deze stijging vindt plaats in de maand juni en wordt als volgt vastgesteld: 1/3e deel op basis van de DPlindex beveiliging derde kwartaal (bedrijvenindex), 1/3e deel op basis van de CPlindex afgeleid de maand november (consumentenindex), beiden peildatum met daarbovenop 1/3 deel vrije ruimte door partijen jaarlijks uit te onderhandelen. Het totaal vormt de loonsverhoging voor alle werknemers die nog niet aan het maximum of daarboven van de loonschaal hebben bereikt. Voor werknemers die dit wel hebben bereikt geldt dat zij dit recht hebben bij een voldoende beoordeling, uiterlijk vastgesteld in de maand mei van het jaar. Bij een onvoldoende beoordeling heeft deze werknemer slechts recht op 1/3 deel en wel het CPlindex-deel.

37. In het cao-protocol wordt verwoord dat niet beoogde juridische effecten voor leden van cao-partijen aanhangig gemaakt kunnen worden bij cao-partijen dtkv het SFCB.
38. Cao-partijen geven SFCB opdracht om te onderzoeken, middels een extra beschikbaar te stellen budget buiten de reeds opgestelde conceptbegroting, of er noodzaak is tot het opzetten van een sociaal platform armoedebestrijding voor werknemers die door diverse oorzaken financieel in de problemen zijn geraakt. De resultaten kunnen gebruikt worden bij het Digi-C-onderzoek in de toekomst.
39. De cao kent een looptijd van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018.

Voor akkoord:

L.H.C. (Leon) Vincken

V.H. (Victor) Kloos

Directeur VBe NL

Collectief belangenbehartiger De Unie