

Resultaat wijziging cao Beveiliging oktober 2019 – oktober 2021

Bereikt op 16 september om 15.30 uur.

Partijen hebben de aanpassingen van de cao Beveiliging net als voorgaande ronde gebaseerd op de resultaten van het Digi-C onderzoek waaraan door bijna 400 werknemers en werkgevers in panels en een online enquête is meegewerkt. De genoemde thema's uit het onderzoek zijn besproken en verwerkt in het resultaat. De salarisstijging kent vanuit deze onderhandeling een bijdrage van 4%.

Naast de input van Digi-C hebben partijen besloten om deel-A en deel-B zoveel mogelijk op te heffen en verder te integreren. De tevreden- en toegankelijkheid van de cao scoort hoger en laat daarmee zien dat partijen met de integrale cao aansluiten bij de dagelijkse werkzaamheden. Werknemers weten in 89% van de gevallen hun werkgever of leidinggevende te vinden als er verschil van mening is over de interpretatie van de cao. Ook de binding en het vertrouwen in werkgevers blijkt hoger dan elders in de sector. 72% steunt partijen om de cao verder te moderniseren met prestatiebeloning en een nieuw loon-functiegebouw gebaseerd op competenties in plaats van een functienaam of diploma. Slechts 15% is het niet eens met de keuze voor een wisselende jaarlijkse loonstijging gebaseerd op onderhandelingen in combinatie met de consumenten- en dienstenprijsindex. Er is vraag naar opleidingsmogelijkheden en een betere pensioenregeling. Partijen constateren dat ook deze cao-ronde blijkt dat Digi-C voor draagvlak zorgt en een goede basis vormt om een resultaat te bereiken.

Veiligheidsdomein

Partijen zijn overtuigd van een blijvende concurrerende voorsprong van de cao Beveiliging op andere aanpalende arbeidsvoorwaardenregelingen (en daar waar deze voor verkeersregelaars juist ontbreken). Hiermee blijven werkgevers aantrekkelijk voor werknemers in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Partijen vinden daarbij arbeidstijdverkorting en verschil van beloning op basis van alleen een cao-functie niet passend voor de toekomst. Ondanks het feit dat het arbeidsvoorwaardenniveau van de cao met dit resultaat al gemiddeld 3% (netto-inkomen) hoger ligt in vergelijking met andere aanpalende regelingen en de jaarlijkse ontwikkeling van de lonen gebaseerd is op $1/3^{\text{de}}$ consumentenindex + $1/3^{\text{de}}$ diensten(productiviteit)index + $1/3^{\text{de}}$ resultaat van onderhandeling, blijft het streven in de hierna volgende cao's om ook voor de werknemers op de luchthavens de lonen in relatie tot het aantal te werken uren, net als nu, in de toekomst hoger te laten zijn met die van collega's onder een andere cao. Dit alles past bij de visie op de meerjaren aanbestedingen waarbij kwaliteit vooropgaat en een concurrerend loon geboden wordt vanuit geïntegreerde bedrijfsvoering. Vanzelfsprekend is naleving van de inzet van werknemers op basis van de juiste competenties en bevoegdheden hierbij

essentieel. De cao regelt dit voldoende blijkt uit het Digi-C onderzoek. Partijen hebben hiervoor reeds op basis van voorgaande cao-afspraken een actief meldsysteem opgezet vanuit het sociaal fonds.

De geïntegreerde bedrijfsvoering door mkb ondernemers die zich juist kunnen en willen onderscheiden bij een steeds grotere vraag naar werknemers in het brede veiligheidsdomein die meer eigen regie willen en mogen voeren over hun arbeidsvoorwaarden is het antwoord op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Bij deze ontwikkelingen past ook de nieuwgekozen cao-naam: **Cao Veiligheidsdomein**.

Protocol

De gemaakte afspraken uit de vorige cao rondom structurele loonontwikkeling, fietsvergoeding, loon-functiegebouw, Wet Arbeidsmarkt in Balans, positionering van de cao, zelfroosteren, publicatie wettelijke regelingen, beroepstrots, opleidingen en kwaliteitslabel zijn allen opgevolgd en/of door het sociaal fonds verder uitgewerkt. Een aantal komen terug in nieuwe aanvullende afspraken.

Partijen komen mede op basis van het Digi-C onderzoek de punten 1 t/m 9 overeen:

1. Het jaarlijkse Digi-C onderzoek zal plaatsvinden in het eerste kwartaal. In 2020 zal extra aandacht zijn voor het persoonlijk leerbudget en toegankelijkheid opleidingen alsmede de verlofregelingen waaronder specifiek het gebruik van doorbetaalde mantelzorg, naast de jaarlijkse uitvraag over naleving van de cao.
2. De inzet van het persoonlijk leerbudget wordt door het sociaal fonds gestimuleerd. Het fonds voorziet in toegankelijk en passende opleidingskansen. Het budget zal vanaf 2020 ook toegankelijk zijn voor opleidingen buiten de branche indien deze opleidingen voor fiscale tegemoetkoming open staan en de employability van de werknemer ondersteunen. Dit sluit aan bij de Digi-C antwoorden. De uitgaven uit het leerbudget worden binnen de wettelijke mogelijkheden gesaldeerd met het recht op een transitievergoeding. Eveneens wordt aangesloten bij de ruimere saldering i.v.m. bedrijfsbeëindiging om economische redenen bij bedrijven met minder dan 25 werknemers.
3. De indexatiedata voor de bepaling van de jaarlijkse structurele loonontwikkeling zijn vastgelegd als verwoord in de bijlage bij dit akkoord. In 2020 stijgen hierdoor de loontabellen met 2,8%.
4. Partijen zoeken of een passende fietsvergoeding aanvullend in de reiskostenregeling opgenomen kan worden. Deze vergoeding komt dan in de plaats van de huidige reiskostenvergoeding op die momenten dat gebruik wordt gemaakt van de fiets als vervoersmiddel. Hierbij wordt aangesloten bij de fiscale fietsregeling vanaf 2020. Partijen informeren werkgevers en werknemers in ieder geval over de bedrijfsmogelijkheden voor 1 januari 2020.
5. Partijen vinden dat het niveau van het verplicht gestelde Bedrijfstak Pensioenfonds Particuliere Beveiliging niet langer aansluit bij de behoefte van werknemers. De franchise is zo hoog dat er te weinig pensioen wordt opgebouwd en voor oproepkrachten is er geen aansluiting. Partijen treden hierover in overleg met het fonds en streven ernaar om in 2021 een betere pensioenafpraak te maken voor alle werknemers onder de reikwijdte van de cao. Hiermee sluiten partijen aan bij de Digi-C resultaten.

6. Werknemers geven in Digi-C in grote meerderheid te kennen dat prestatiebeloning passend is om op te nemen in de cao. Uit het onderzoek blijkt ook dat competentiebeloning en het sneller doorlopen van een loonschaal gewenst is. Besloten wordt dat het sociaal fonds beide onderwerpen in samenhang onderzoekt en verder uitwerkt voor sociale partners. Voor prestatiebeloning is het streven dit uiterlijk in 2020 op te leveren en voor competentiebeloning in combinatie met vernieuwing van het loongebouw uiterlijk 2021.
7. De in de Wet Arbeidsmarkt in Balans opgenomen mogelijkheid om voor seizoensarbeid uitzonderingen te maken worden overgenomen en verwerkt voor de functies waarvoor nu reeds afwijkingen gelden. Verder wordt aangesloten bij meer vast werk door in de cao het te werken uren op maand- dan wel jaarbasis voor te schrijven.
8. Om de aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten wordt aangesloten bij de STAR-aanbeveling door opname van een lage loonlijn (max 120% WML) ter bevordering van de instroom en doorstroom van arbeidsgehandicapten. Tevens wordt het eenvoudiger om ook AOW'ers in dienst te houden/nemen: doorbetaling bij ziekte wordt gekoppeld aan de wet, extra verlofdagen en andere materiële extra's die niet passen bij deze groep werknemers worden uitgesloten in de cao. Hierop vormt het leerbudget een uitzondering. Een leven lang leren gaat door, ook na het bereiken van de AOW-leeftijd.
9. Partijen verzoeken het sociaal fonds om voor 2021 te onderzoeken hoe en met welke arbeidsvoorwaarden een individuele uitruil van arbeidsvoorwaarden binnen de huidige cao mogelijk is.

Vervolg integratie deel-A en deel-B en redactioneel:

10. De cao-naam wijzigt in Cao Veiligheidsdomein en kent een looptijd van twee jaar, tot 1 oktober 2021. De afspraken rondom het sociaal fonds worden overgeheveld naar een aparte fonds cao met een looptijd van 5 jaar. De premiehoogte blijft ongewijzigd, partijen overwegen om deze gelijk te trekken op het niveau van deel-B. Daarbij wordt nog gekeken hoe de premie voor payroll- en uitzendkrachten te verrekenen. De onderdelen A en B worden verder in elkaar geschoven en waar mogelijk opgeheven.
11. De cao-artikelen worden, na in de vorige ronde vragend te zijn geformuleerd, voorzien van een antwoordvorm. De tekstuele omzetting van alle artikelen vindt plaats in 2020 als een tussentijdse wijziging van de cao.
12. De arbeidsovereenkomsten in de cao worden verplicht gesteld. Het cao-incorporatiebeding wordt duidelijker geformuleerd.
13. Artikel 2 van het algemeen deel wordt duidelijker geformuleerd.
14. Het protocol wordt aangepast door het schrappen van onderdelen die geagendeerd zijn en/of opgevolgd zijn.

Bijlage verwoording loonindexering

Artikel 26 Loon en loonaanpassingen

4. Met ingang van 1 oktober 2019 stijgen de schaalbedragen van de loonschalen jaarlijks op 1 maart (loonperiode 3) met een percentage dat voor 1/3^{de} deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS consumentprijsindex afgeleid peildatum juni van het jaar ervoor t.o.v. 12 maanden voorafgaand, voor 1/3^{de} deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS prijzenindex bedrijfstak Particuliere beveiliging peildatum tweede kwartaal van het jaar ervoor t.o.v. de 12

maanden voorgaand en voor 1/3^{de} deel het procentuele salarisstijging resultaat van de onderhandelingen tussen cao partijen als verwoord in lid 5. Voor de werknemer waarvan het loon hoger is dan de van toepassing zijnde loonschaal voor zijn functie geldt dat de loonsverhoging slechts wordt doorberekend over het deel van zijn loon dat valt binnen de van toepassing zijnde loonschaal voor zijn functie.

5. Jaarlijks voor 1 oktober onderhandelen partijen bij deze cao over 1/3^{de} deel van de procentuele salarisstijging van de schaalbedragen van de loonschalen per 1 maart het opvolgende jaar. Indien partijen geen akkoord bereiken voor 1 januari wordt deze 1/3^{de} op 0% gesteld. Indien partijen twee opeenvolgende jaren geen akkoord bereiken vervalt lid 4 vanaf het derde opeenvolgende jaar. Indien een der partijen de cao beëindigt, als verwoord in artikel 4, vervalt lid 4 het eerstvolgende jaar.
6. Werkgevers die aantoonbaar loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op de loonsverhoging ten gevolge van lid 4 en 5 van deze bepaling, kunnen deze loonsverhoging(en) verrekenen met de uitkomst van de structurele loonsverhoging ten gevolge van lid 4 en 5. Er kan nooit minder betaald worden dan de schaalbedragen uit deze cao. De (eventueel) te verrekenen loonsverhoging geldt niet voor loonsverhogingen die het gevolg zijn geweest van promotie van de medewerker en voor loonsverhogingen die het gevolg zijn van het toekennen van functie jaren. Voorwaarde voor deze verrekening is verder, dat destijds het voorbehoud gemaakt is dat deze loonsverhoging verrekend kan worden met een loonsverhoging uit de eerstvolgende cao-loonsverhoging.