



De nieuwe cao KKRANT



Uitgangspunten nieuwe cao

NIEUWE BALANS TUSSEN FLEXIBILITEIT EN VRIJE TIJD

Het was al een paar jaar voelbaar: de cao knelde. Met name de afspraken rondom de arbeidstijden en roosters liepen niet meer in de pas met de wensen en behoeften van beveiligers en werkgevers. Laat staan met die van opdrachtgevers. Een grote verandering was onafwendbaar.

De roep om meer flexibiliteit enerzijds en meer grip op vrij tijd anderzijds hebben sociale partners ter harte genomen. Bijna twee jaar hebben vertegenwoordigers van beveiligers en werkgevers gewerkt aan een nieuw roostersysteem met als uitgangspunten:

- Voorspelbaarheid in roosters
- Flexibiliteit
- Kostenneutraliteit
- Eenvoud en eenduidigheid bepalingen
- Focus op geheel van de populatie; niet op deelgroepen
- Zo min mogelijk extra beleid

Voorspelbaarheid in roosters

Meer zekerheid over je eigen vrije tijd. Een behoefte van veel beveiligers. Het is fijn als je ruim van te voren weet wanneer je vrij bent. Zodat je weet wanneer je de kinderen van school kunt halen. Dat leuke uitstapje kunt doen. Of gewoon dat klusje in huis kunt afwerken. We kennen beveiligers in een vast rooster die meestal bij één klant werken op vaste tijden. Dat geeft

een redelijke mate van zekerheid. Maar er zijn ook beveiligers die deze zekerheid niet hebben. Bijvoorbeeld bij klanten die 24/7 diensten en een breed scala van beveiligers vragen. Om aan alle groepen zoveel mogelijk tegemoet te komen is nagedacht over een systeem dat een zekere mate van zekerheid biedt.

Flexibel

Werkgevers zoeken meer flexibiliteit. Onder andere om in te kunnen spelen op de wensen van klanten. Voorheen duurde elke dienst acht uur. Daar komt nu veel meer variatie in. Bijvoorbeeld voor de klant die verschillende sluitingstijden kent, zodat de sluitronde niet elke dag hetzelfde is. Dergelijke mutaties in roosters passen lastig in vaste patronen. Een tevreden klant is uiteindelijk van belang voor het behoud van de opdracht en dus voor de werkzekerheid. Daarnaast neemt het aantal oudere medewerkers toe, die bijvoorbeeld geen nachtdiensten doen. Ook dat heeft invloed op de samenstelling van de roosters.

Kostenneutraal

De nieuwe cao, en daarmee de nieuwe roostersystematiek moet op *branche-niveau* kostenneutraal zijn. Tijdens de ontwikkeling van het nieuwe systeem is steeds aandacht geweest voor het kostenaspect, zowel voor de bedrijven als voor de beveiligers. Sociale partners hebben afgesproken dat aan beide zijden de nieuwe cao op 0 moet uitkomen. Op voorhand is dat steeds berekend. Ook na de invoering van het nieuwe systeem wordt de kostenontwikkeling bij bedrijven en bij beveiligers gevolgd. Ongeveer een jaar na de invoering van het nieuwe roostersysteem wordt de balans opgemaakt.

Eenvoud en eenduidigheid

In de loop der jaren zijn zoveel regels in de cao gekomen, dat de eenduidigheid ver te zoeken was. Dat is de voornaamste reden dat sociale partners hebben afgesproken dat de nieuwe regels eenvoudig en eenduidig moesten zijn.

lees verder op pagina 9 >>

INHOUD

OVERZICHT OUDE/
NIEUWE CAO

VAN 19 NAAR 20
DIENSTEN

ADV VERVALT,
BASISLOON +5,25%

MINUREN KOMEN
IN HET MINUREN-
POTJE

MEER DAN 152 UUR
= OVERWERK

**5%, 10%
of 20%:**

Dat is de hoogte van de verschuivings-
toeslag waar de beveiligers recht op
heeft



Meer zekerheid
over je eigen
vrije tijd

Ingang nieuwe cao-regels

Waar staan we met de nieuwe cao? In de afgelopen twee jaar is hard gewerkt aan de nieuwe roostersystematiek. Werkgevers, werknemers – zowel beveiligers als planners – en externe deskundigen zijn hierbij betrokken geweest. Dit om te waarborgen dat de nieuwe regels werkelijk passen bij de hedendaagse wensen en behoeften van werkgevers, beveiligers, maar ook van opdrachtgevers.

Nu is het nieuwe roostersysteem zover uitgekristalliseerd dat cao-partijen het voorstellen hebben het systeem in te voeren. Het voorbehoud is dat hun leden instemmen. Aan het begin van het nieuwe jaar is de uitslag bekend. Juist daarom is het een goed moment om iedereen in de branche te informeren over de nieuwe systematiek. De gevolgen ervan en de meningen erover.

Deze krant is bedoeld om de nieuwe roostersystematiek toe te lichten van zoveel mogelijk kanten. Bij een akkoord van de leden, zal het nieuwe systeem ingaan per loonperiode 10 2013 (dus per 8 september 2013). ■

NIEUWE CAO PAST BIJ DE TIJD VAN NU

Geen eenvoudige opgave. De cao vernieuwen voor een 'mensenwerk'-branche als de particuliere beveiliging, waar professionals op verschillende tijden en op verschillende locaties worden ingepland. Cao-partijen zijn aan de slag gegaan met co-creatie. Een werkvorm waarbij werkgroepen bestaande uit werkgevers en werknemers onder andere de onderwerpen arbeidstijden en toeslagen en werkzekerheid bij de kop hebben genomen.

Klare wijn over arbeidstijden

Het thema arbeidstijden is het belangrijkste en meest intensieve thema voor de nieuwe cao. De contouren van de nieuwe regeling waren al een jaar geleden bekend en afgestemd:

- Geen onderscheid in type roosters
- Duidelijkheid over inroostering: 28 dagen voor loonperiode
- Afschaffing adv

• Eenduidig systeem voor verschuiven van diensten:

- Geen onderscheid in vrije tijd
- Herkenbaarheid vrije tijd door herkenbaarheid in werktijd
- Zeggenschap in principe bij werknemer
- Werkgever kan in beperkt aantal gevallen eenzijdig ingrijpen op rooster
- Eenduidig systeem van toeslagen in relatie tot verschuiven ■

Overzicht oud – nieuw

Wat	Tot loonperiode 10 2013 (Oud)	Na loonperiode 10 2013 (Nieuw)
Adv	13	Vervalt, alsook de toeslag voor werken op een adv-dag. Maar: basissalaris 5,25% omhoog
Fulltime contract	160 uur	152 uur
Overwerk	Meer dan 9 uur per dienst en boven 160 uur per loonperiode	Boven 152 uur per loonperiode
Roosters	Vaste roosters en invulroosters	Onderscheid vast en invul vervalt
Bloktijden	Dag, avond, nachtblokken	Vervalt
Tijdvak		10 uur van de 24 uur, op ieder heel uur te beginnen
Bekendmaken rooster	28 dagen van te voren en donderdagse weekindeling	28 dagen van te voren en donderdagse weekindeling
Flexibiliteit	Adv-mechanisme, intrekken roostervrije dag en verplichting overwerk	Dienst kan verschuiven met instemming van de beveiligers. Beveiligers ontvangen hiervoor een toeslag. Uitzondering: mogelijkheid voor de werkgever om de beveiligers 8 keer te verplichten tot verschuiving zonder toeslag.
Minuren	Leegloop wordt betaald	Minuren worden betaald maar worden later ingehaald
Loon tijdens vakantie	Basissalaris plus gemiddelde ORT	Basissalaris
Vakantiedagen kopen	5 dagen extra	18 dagen extra



Marc Nijholt, teamleider alarmcentrale G4S

'TIJD OM DE FEITEN ONDER OGEN TE ZIEN'

"We kennen de feiten nog niet, maar de meeste collega's wachten met spanning op de nieuwe cao. Informatie is meer dan welkom.

Compensatie

Je hoort verschillende geluiden over de nieuwe cao. De één is sceptisch, de ander ziet wederzijdse voordelen voor beveiligers en werkgever. Sommigen denken dat de compensatie door het kwijt raken van de adv-dagen aan de lage kant is. Maar als je er beter in verdiept, zie je dat het toch anders ligt. Anderen zeggen dat alle uren boven de 152 uur als overwerk worden aangemerkt. Het is tijd om de feiten onder ogen te zien.

Nachtdienst

De veranderingen met het inroosteren zijn natuurlijk bijzonder relevant. Regels over werk- en rusttijden worden versoepeld. Goed nieuws voor beveiligers die bijvoorbeeld, na de rustdagen volgend op een nachtdienst, graag een dagdienst willen draaien. Hier op de alarmcentrale zijn roosterperikelen niet aan de orde. Het rooster is ruim van te voren bekend, alles wordt binnen de eigen club in goed overleg geregeld. In het veld, voor surveillanten en objectbeveiligers, is de planning dynamischer. Over toeslagen wordt ook veel gesproken. Je hoort geluiden dat je over vakantiedagen geen of over verzuimdagen wel een toeslag krijgt. Een paar dagen verlof - dus rust - na een dienst zou zo niet 'beloond' worden, dat klinkt niet erg logisch. Aan indianenverhalen hebben we niets, iedereen is gebaat bij duidelijkheid: zo gaat het gebeuren."

Redactie: Uiteraard hopen we dat deze krant duidelijkheid geeft. Wat betreft de toeslag over vakantiedagen (het zgn. vakantieloon), deze vervalt. Maar daar staat tegenover dat de loonsverhoging van 5,25% ook doorwerkt in toeslagen over bijzondere uren en in de opbouw van het vakantiegeld. De toeslag wordt namelijk berekend over het hogere uurloon. Een aantal regels over werk- en rusttijden zijn versoepeld. Gelet op de definitie van vrije dag is de vrije tijd na een nachtdienst echter nog steeds 56 uur. Op grond hiervan is het niet mogelijk om na een nachtdienst een dagdienst te draaien.

Adv vervalt, basisloon +5,25%



Om het basisuurloon te verhogen en de branche aantrekkelijker te maken komen de adv-dagen te vervallen. Ter compensatie hiervan gaat het basisuurloon van alle beveiligers met 5,25% omhoog. De fulltime-norm gaat van 160 uur naar 152 uur. Dit betekent dat de beveiligers hetzelfde blijft verdienen voor 152 uur als eerder voor 160 uur.

Gevolgen openstaande adv-dagen

De beveiligers heeft tot loonperiode 10 2013 recht op adv-dagen. Nog niet door werkgever ingeroosterde adv-dagen worden per loonperiode 10 2013 uitbetaald conform het uurloon zonder de 5,25% verhoging. Indien de werkgever teveel adv-dagen heeft ingeroosterd - en de beveiligers dus meer vrije dagen heeft gehad dan waar hij recht op had - komt dit voor rekening van de werkgever. De beveiligers hoeft dit dus niet terug te betalen aan de werkgever.

Gevolgen voor de arbeidsovereenkomst

Door het vervallen van de adv-dagen, zal ook de fulltime-norm veranderen. De fulltime-norm bedraagt per loonperiode 10 2013 152 uur in plaats van 160 uur per loonperiode. Cao-partijen hebben afgesproken dat dit een standaardbepaling wordt in de cao. Dit betekent dat werkgevers en beveiligers niet kunnen afwijken van de bepaling dat de fulltime-norm 152 uur is.

Een voorbeeld met een toeslag van 20%:

Uurloon oud	Toeslag Oud	Uurloon nieuw	Toeslag nieuw
€ 10,78	€ 2,16	€ 11,35	€ 2,27
€ 12,15	€ 2,43	€ 12,79	€ 2,56

Gevolgen voor de toeslagen

De verhoging van het uurloon betekent ook dat de toeslagen voor bijzondere uren,

feestdagen of overwerk over een hoger uurloon worden berekend. ■

VAN 19 NAAR 20 DIENSTEN PER LOONPERIODE

Werking nieuw systeem

Met ingang van loonperiode 10 2013 verandert de roostersystematiek. Cao-partijen willen hiermee de beveiligers meer zeggenschap geven over hun eigen vrije tijd en de werkgevers meer flexibiliteit geven, zodat zij kunnen inspelen op de veranderende vraag van de opdrachtgevers.

De adv-dagen komen te vervallen. Dit betekent dat de werkgever de beveiligers 20 in plaats van 19 diensten per loonperiode kan inplannen. Dit geeft extra ruimte. Beveiligers vinden het belangrijk dat zij zeggenschap hebben over hun eigen vrije tijd. Daarom is afgesproken dat diensten in principe alleen gewijzigd kunnen worden als de beveiligers hiermee instemt.

Wijziging? Toeslag!

Bij een wijziging ontvangt de beveiligers een toeslag. Deze toeslag wordt hoger naarmate de dienst dichterbij komt. Deze toeslag is een impuls voor de planners om zo min mogelijk te verschuiven in de roosters. Werkgevers kunnen echter gebruik maken van een uitzondering. Mocht de planner een rooster willen wijzigen en de beveiligers stemt hier niet mee in, dan kan de beveiligers acht keer per jaar verplicht worden hiermee in te stemmen. In dat geval ontvangt de beveiligers geen toeslag. ■

Roosters: verschil tussen oud en nieuw

In het oude systeem was de beveiligers 28 dagen van te voren op de hoogte van zijn werkdagen, RV-dagen en ADV-dag. In het nieuwe systeem weet de beveiligers 28 dagen van te voren de tijdvakken waarbinnen een dienst gepland kan worden. Bij de donderdagse weekindeling zijn de diensten in het rooster opgenomen. Alles buiten de tijdvakken (in de schema's paars gekleurd) is vrije tijd. In vergelijking met de oude situatie heeft de beveiligers meer zicht op en zekerheid over zijn vrije tijd.

De werkgever kan de beveiligers 8 keer per jaar verplichten om een tijdvak en/of dienst te verschuiven. Dit kan ook op een dag waarop geen tijdvak en/of dienst gepland staat. Is de beveiligers een parttimer met een groeimodel (zie de roostervoorbeelden op pagina 7), dan kan de werkgever hem eventueel verplichten om het tijdvak en/of dienst te verschuiven. Op een dag waarop geen tijdvak en/of dienst staat, kan de parttimer met een groeimodel *niet* verplicht worden om te komen werken. Dit kan uiteraard wel op basis van vrijwilligheid. ■

Beveiligers met invulrooster 160 uur

Rooster 160 uur - 28 dagen voor aanvang **oude CAO**

Rooster ADV + RV-dagen	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10	werk-dag	werk-dag	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	ADV	RV	werk-dag	werk-dag		
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Rooster 160 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **oude CAO**

Rooster volcontinu	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7																				
2																												
4																												
6																												
8																												
10	dienst 8 uur 8-16	dienst 8 uur 8-16	RV					RV	RV																			
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												



Uurloon	Uren	%	Bedrag
	39	100%	€ 390,00
Dag	30	110%	€ 330,00
Avond	35	120%	€ 420,00
Nacht	48	135%	€ 648,00
Weekend	8	100%	€ 80,00
ADV	160		€ 1.868,00
Totaal			

Rooster 152 uur - bekend 28 dagen voor aanvang **nieuwe CAO**

Rooster tijdvakken	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0					tijdvak 10 uur 22-8	tijdvak 10 uur 22-8	tijdvak 10 uur 22-8	tijdvak 10 uur 22-8																				
2																												
4																												
6																												
8																												
10	tijdvak 10 uur 6-16	tijdvak 10 uur 6-16																										
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Rooster 152 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **nieuwe CAO**

Rooster volcontinu	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7																				
2																												
4																												
6																												
8																												
10	dienst 8 uur 8-16	dienst 8 uur 8-16																										
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Uurloon	Uren	%	Bedrag
	39	100%	€ 410,67
Dag	30	110%	€ 347,49
Avond	35	120%	€ 442,26
Nacht	48	135%	€ 682,34
Weekend	8	100%	€ 80,00
ADV	152		€ 1.882,76
Totaal			



Etienne Noter, planner bij Trigion 'DEZE CAO IS OP DE PRAKTIJK GESCHREVEN'

"De nieuwe cao levert vrijwel alleen maar voordelen op, we gaan erop vooruit. Er komt meer rust in de roosters en we krijgen een beter overzicht. Ruim van tevoren kunnen knelpunten worden gesignaleerd. Nu de adv vervalt krijgen we meer mogelijkheden doordat het aantal inzetbare dagen wordt uitgebreid van 19 naar 20. Deze cao is geschreven op de praktijk, de vorige meer vanuit de theorie. Dat is beter voor werkgever en beveiligers", zegt Etienne Noter, planner bij Trigion Amsterdam.

Sociale kant op

"De tijdvakken beslaan nu 10 uur, waar we voorheen het moesten doen met een dag-, avond- en nachtblok. Ik kan nu iemand inroosteren van 10.00 tot 20.00 uur en bovendien kan ik 20 blokdiensten inplannen in plaats van 19. Voor een rayon waarin 150 beveiligers actief zijn, betekent dat een enorme extra in te plannen capaciteit wat weer als voordeel overwerk heeft. Voorheen waren we gevangen door de regels, nu gaan we meer de sociale kant op. Voor de planner helpt het als hij een goede verstandhouding heeft met de beveiligers, die hij regelmatig zal vragen om akkoord te gaan met een verandering in een dienst. Een goede band is dan wel handig als je de vraag stelt: ben je bereid om dit te doen? De beveiliger weet straks veel beter waar hij aan toe is en heeft dus meer rust. Voorheen moest je je sociale leven kneden rondom de werktijden, nu is het andersom: je werk bouw je om je sociale leven heen."

Klanten opvoeden

"Het is de kunst om de verschuivingstoeslagen te beperken. Dat is vooral van toepassing op klanten die vaak ad hoc aan-

vragen indienen of op het laatste moment extra diensten afnemen. We zullen de klant moeten opvoeden, als hij op tijd de dienst aanvraagt bespaart dat extra kosten. Minuren komen in een potje, worden al wel uitbetaald maar moeten later alsnog worden gemaakt. Wie nee zegt tegen een extra dienst, moet zich realiseren dat die uren in een volgende periode moeten worden ingehaald. Ik voorzie weinig problemen, de medewerkers pakken hun eigen verantwoordelijkheid hierin." ■

Jim Zoutenbier, centralist bij Trigion

'BETER DAN ELKE DAG EEN TELEFOONTJE VAN DE PLANNER'

"Twintig diensten vooruitplannen lijkt mij beter dan elke dag de kans hebben op een telefoontje van je planner. Het is gunstig voor beveiligers dat die onrust er straks af is."

Nooit misverstanden

We gaan van 19 naar 20 diensten, maar hoe het precies werkt dat weet nog niemand. Ben je straks oproepbaar, krijg je reserve-diensten erbij? Op de centrale werken we met een vast rooster. Als daarvan wordt afgeweken gaat dat allemaal in goed overleg met de planner. Dat zijn we gewend en daar zijn eigenlijk nooit misverstanden over. Nee = nee en ja = ja. Van een roosterperiode van 4 weken gaan we naar 16 weken. Ik verwacht niet dat veel gebruik zal worden gemaakt van de acht mogelijkheden die de werkgever heeft om je rooster te veranderen. Voor beveiligers die op een object

ONDERSCHIED VASTE ROOSTERS EN INVULROOSTERS VERDWIJNT

Met het nieuwe systeem verdwijnt het onderscheid tussen vaste en invulroosters. Alle beveiligers krijgen op dezelfde manier hun rooster. Dit werkt als volgt. Iedere donderdag geeft de werkgever aan de beveiliger het rooster door voor een periode van 28 dagen. In dat rooster zijn maximaal 20 tijdvakken en/of diensten opgenomen. Dit betekent dat de beveiliger maximaal 200 uur staat "ingeroosterd" (20 tijdvakken x 10 uur). Dit geldt niet voor parttimers met een vast model.

Net zoals in het oude systeem bevat het rooster minimaal 8 vrije dagen, waarvan minimaal twee periodes van twee aaneengesloten vrije dagen, waarvan minimaal een weekend. Een tijdvak kan op ieder heel uur van de dag aanvangen. Een tijdvak draagt maximaal 10 uur. Dit is een verandering ten opzichte van de oude bloktijden, die veel ruimer waren. Iedere donderdag geeft de werkgever ook de diensten van de daaropvolgende week door aan de beveiliger. Diensten kunnen op ieder moment van de dag beginnen.

Alle tijd buiten de tijdvakken is vrije tijd van de beveiliger. Dat geldt ook voor de tijd van de diensten. Indien de werkgever een tijdvak of een dienst wil veranderen, waardoor hij in de vrije tijd van de beveiliger terechtkomt, dan kan dit alleen met instemming van de beveiliger.

Veel beveiligers hebben een vast rooster of een rooster dat een repeterend karakter heeft. Cao-partijen gaan er van uit dat voor deze beveiligers feitelijk niet zoveel zal veranderen. Zo'n rooster zal grotendeels hetzelfde blijven. ■

Vershil oude bloktijden en de nieuwe tijdvakken

Met het nieuwe systeem komen de oude bloktijden te vervallen. Hiervoor in de plaats komen tijdvakken. Een tijdvak is een periode van maximaal 10 uur waarin de beveiliger beschikbaar is om arbeid te verrichten. Een tijdvak kan op ieder heel uur van de dag starten. 28 dagen van tevoren kan de werkgever maximaal 20 tijdvakken in een rooster opnemen. ■

Overig Korte wissel

In de cao was de mogelijkheid opgenomen om één keer in de week de dagelijkse onafgebroken rusttijd en de rusttijd na een nachtdienst in te korten tot 8 uur. Deze mogelijkheid is uit de cao gehaald. Het is vanaf loonperiode 10 2013 dus niet meer mogelijk dat de rusttijd wordt ingekort. ■



Redactie: De nieuwe roostersystematiek geldt voor iedere beveiliger. In de praktijk zal het voor de ene beveiliger wellicht meer consequenties hebben dan bij de andere. Dat hangt af van de beveiligingsfunctie. Bijvoorbeeld voor beveiligers op vaste objecten / klanten zal de wijziging minder voelbaar zijn dan voor beveiligers die op meer klanten worden ingepland. Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht wat de effecten zijn van de nieuwe systematiek voor de verschillende categorieën beveiligers.

Mogelijkheid om rooster te wijzigen

HOGERE TOESLAG ZODRA DE DIENST DICHTERBIJ KOMT

Rooster bekend met de tijdvakken en/of de diensten, maar toch zaken willen veranderen? Dan moet de werkgever in overleg gaan met de beveiligger. De werkgever mag het rooster alleen wijzigen als de beveiligger hiermee instemt.



Verschuivingstoelage

Als de beveiligger instemt met de wijziging waardoor het rooster wijzigt en deze buiten het eerder aangezegde tijdvak valt, dan heeft de beveiligger recht op een verschuivingstoelage. De toeslag wordt hoger naarmate de verschuiving dichterbij de dienst komt. De toeslag per uur buiten het tijdvak hangt af van wanneer de mededeling wordt gedaan:

- 28 tot 8 dagen van tevoren: 5%
- 7 tot en met 2 dagen van tevoren: 10%
- 1 dag van tevoren of op de dag zelf: 20%

Verplichte verschuiving

Het kan gebeuren dat de beveiligger niet instemt met een roosterwijziging. Indien de werkgever de beveiligger toch wil inroosteren, kan de werkgever de beveiligger hiertoe verplichten. Per jaar kan de werkgever 8 tijdvakken en/of diensten zonder instemming van de beveiligger verschuiven. Deze gedwongen verschuiving kan op ieder moment geschieden. In dit geval ontvangt de beveiligger geen verschuivingstoelage.

Blokkade door beveiligger

De beveiligger kan per jaar 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van de mogelijkheid het rooster verplicht te verschuiven. Als de beveiligger hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of dienst bij de werkgever aan.



Gelden de acht verplichte verschuivingen per kalenderjaar?

Nee, de telling van de acht verplichte verschuivingen door de werkgever begint te lopen op het moment dat de werkgever deze voor de eerste keer toepast. ■

Lees meer over de nieuwe roostersystematiek voor parttimers op pagina 10.

Een voorbeeld

Indien de werkgever in mei 2013 de beveiligger verplicht te schuiven, dan gaat de telling lopen en kan de werkgever tot mei 2014 van het daaropvolgende jaar de overige zeven verplichte verschuivingen opleggen. Als de werkgever vervolgens pas weer in augustus 2014 de beveiligger verplicht te schuiven, loopt het jaar tot augustus 2015 van het daaropvolgende jaar. Hetzelfde geldt voor de vier blokkademomenten van de beveiligger.

Mobiel surveillant met invulrooster 160 uur

Rooster 160 uur - 28 dagen voor aanvang **oude CAO**

Rooster ADV + RV-dagen	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0				ADV	RV																							
2																												
4																												
6																												
8																												
10	werk-dag	werk-dag	werk-dag			werk-dag	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	RV	RV	werk-dag	werk-dag	werk-dag	RV	werk-dag	werk-dag
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Rooster 160 uur (7 uur tekort) - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **oude CAO**

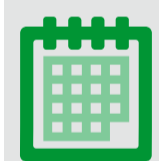
Rooster a/h/w	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0				ADV	RV																							
2																												
4																												
6																												
8																												
10																												
12																												
14																												
16																												
18	dienst 7 uur 17-24	dienst 7 uur 17-24	dienst 8 uur 16-24					dienst 8 uur 16-24	dienst 8 uur 16-24																			
20																												
22																												

Rooster 152 uur - bekend 28 dagen voor aanvang **nieuwe CAO**

Rooster tijdvakken	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10																												
12																												
14																												
16																												
18	tijdvak 10 uur 16-02	tijdvak 10 uur 16-02	tijdvak 10 uur 16-02	tijdvak 10 uur 16-02				tijdvak 10 uur 16-02	tijdvak 10 uur 16-02																			
20																												
22																												

Rooster 152 uur (geen tekort) - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **nieuwe CAO**

Rooster a/h/w	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10																												
12																												
14																												
16																												
18	dienst 7 uur 17-24	dienst 7 uur 17-24	dienst 8 uur 16-24	dienst 7 uur 17-24				dienst 8 uur 16-24	dienst 8 uur 16-24																			
20																												
22																												



Uurloon	Uren	%	Bedrag
	16	100%	€ 160,00
Dag	48	110%	€ 528,00
Avond	35	120%	€ 420,00
Nacht	46	135%	€ 621,00
Weekend	8	100%	€ 80,00
ADV	7	100%	€ 70,00
Aanvul tot contr.	160		€ 1.879,00
Totaal			€ 1.879,00

Uurloon	Uren	%	Bedrag
	17	100%	€ 179,01
Dag	54	110%	€ 625,48
Avond	35	120%	€ 442,26
Nacht	46	135%	€ 653,91
Weekend	8	100%	€ 80,00
ADV	7	100%	€ 70,00
Totaal	152		€ 1.900,67



Monique Witteman, planner Schiphol bij I-SEC Nederland

'UITDAGING OM OP SCHIPHOL BLOKKEN VAN 10 UUR IN TE DELEN'

"Beveiligers inplannen op een statisch object is niet zo lastig. De praktijk van Schiphol is anders, hier is geen dag gelijk. Straks moeten de roosters 28 dagen van tevoren bekend zijn. Dat betekent dat ik een kleine marge heb om van af te wijken.

Passagiersaantallen

De 10 uren-blokken zijn nogal statisch om in te delen. Wij maken als bedrijf gebruik van 9 uren-diensten. Medewerkers hebben hierbij het voordeel dat ze gemiddeld ongeveer 1 dag per periode minder hoeven te werken, dus 18 diensten. Inclusief pauze is de dienst 9,5 uur en blijft er bij de 10 uren-blokken weinig ruimte over om te schuiven. Ik zou het daarom fijn vinden als er ook een keus zou zijn om bijvoorbeeld 9 blokken van 10 uur en 10 blokken van 11 uur in te plannen.

Schiphol geeft de gevraagde capaciteit door op basis van passagiersvoorspellingen. Die wordt op drie momenten afgegeven, de laatste op de donderdag voor de week erna, want pas dan zijn de definitieve passagiersaantallen van de luchtvaartmaatschappijen bekend. Het is dan ook prettig om de nodige speling te hebben die ik straks ga missen omdat ik niet van

de vaste blokken mag afwijken. We zullen minder geneigd zijn om 9 uren-diensten in een blok te plannen, omdat de marge dan wel erg klein wordt. Gevolg is dat de planning minder efficiënt zal worden.

Piekbelasting

Bij I-SEC zijn we gewend met jaarroosters te werken waarin medewerkers twee tot drie weken van tevoren de werktijden weten. De mensen zijn daar tevreden over. De nieuwe cao biedt rust en duidelijkheid over de vrije tijd, het is fijn om te weten waar je aan toe bent. Dat is zeker een pluspunt. Aan de andere kant zoeken we flexibiliteit, omdat de vraag hier 's zomers 1,5 keer zo hoog is als in de winter. Daarom werken wij met groeicontracten. Iemand die 's winters 80% werkt, kan ik in de zomerperiode 100% indelen. Ook hierbij wordt ik in de nieuwe cao beperkt. Bij iemand met een 80% groeicontract mag ik 28 dagen van te voren slechts 160 uur reserveren, terwijl ik hem / haar graag uiteindelijk 161,5 uur op de werkvloer wil hebben (19 diensten van 8,5 uur). De planning is hier kortom bijzonder dynamisch, we staan daarom voor een grote uitdaging om de cao kostenneutraal in te voeren." ■

OVERWERK: MEER WERKEN DAN 152 UUR

In het oude systeem was in twee gevallen sprake van overwerk, namelijk als in een loonperiode het totaal van 160 uur werd overschreden en/of indien in een dienst of gebroken dienst de arbeidstijd van 9 uur werd overschreden. Er gold een maximum aantal arbeidsuren van 176 uur per loonperiode.

Met het nieuwe systeem is er sprake van overwerk indien er meer dan 152 uur per loonperiode wordt gewerkt. De beveiliging kan tot maximaal 160 uur per loonperiode worden verplicht om overwerk te verrichten. Het overwerk per dienst komt te vervallen. De beveiliging hoeft alleen op basis van vrijwilligheid langer dan 10 uur per

dienst te werken. De beveiliging ontvangt in dat geval over die uren wel de verschuivingstoelage.

168 uur werken

In voorkomend geval kan de werkgever de beveiliging wel verplichten om 168 uur per loonperiode te werken. Dit wordt dan wel gezien als een verplichte verschuiving en gaat ten koste van de acht mogelijkheden die de werkgever hiervoor heeft.

Toeslagen

Met het nieuwe systeem blijven veel toeslagen hetzelfde. Er komen echter ook toeslagen te vervallen. De verschuivingstoelage is nieuw. ■

In een overzicht:

Naam	Oud	Nieuw
Beloning bijzondere uren	10%, 20% en 35%	10%, 20% en 35%
Beloning feestdagen	50%	50%
Beloning overuren	50%	50%
Verschuivingstoelage		5%, 10% en 20%
Beloning roostervrije dag of adv-dag	30%	Vervallen
Toeslag algemeen reserve	10%	Vervallen
Werken buiten bloktijd	10%	Vervallen

Minuren komen in het minurenpotje

Minuren zijn de uren die de beveiliging minder heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode. Minuren worden betaald in de loonperiode waarin ze ontstaan. De beveiliging heeft dus altijd hetzelfde basisloon. Indien de beveiliging in een periode minder uren heeft gewerkt, dan kan hij worden verplicht om deze uren in een latere periode in te halen. Per loonperiode mag de werkgever maximaal 24 uren 'in het minurenpotje stoppen'. Het minurenpotje mag maximaal 80 uur bedragen.

Het minurensysteem wordt ingevoerd om leegloop te voorkomen. Het bestaande systeem kent vaste loonperioden met harde grenzen, met als gevolg veel verschuivingen om leegloop te voorkomen. Die grenzen worden in het nieuwe systeem versoepeld, omdat binnen een tijdvak een dienst ingepland en verschoven kan worden. Bovendien is de planner geneigd om het rooster in tact te laten.

Een voorbeeld

Een beveiliging heeft een arbeidsovereenkomst van 152 uur per loonperiode. In een bepaalde periode werkt de beveiliging maar 140 uur. In dat geval krijgt de beveiliging gewoon 152 uur uitbetaald en gaat er

12 uur naar het 'minurenpotje'. Deze uren dient de beveiliging later in te halen.

Indien deze beveiliging in een periode maar 120 uur werkt dan krijgt de beveiliging ook voor 152 uur uitbetaald. De beveiliging heeft in die periode 32 uur minder gewerkt. In dit geval gaat er 24 uur naar het minurenpotje en de overige 8 uur komen voor rekening van de werkgever. De beveiliging hoeft die 8 uren niet in te halen.

Op het moment dat de minuren door de werkgever in een andere loonperiode worden ingeroosterd, hoeft de werkgever deze uren niet meer te betalen, met uitzondering van de eventuele toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, toeslag voor overwerk of verschuivingstoelage.

Minimumvergoeding bij dienst

Indien de werkgever geen gebruik maakt van een aangezegde dienst, is de werkgever, voor zover de beveiliging nog niet zijn contracturen heeft gewerkt, verplicht om aan de beveiliging de hele dienst uit te betalen. In dit geval worden drie uren aangemerkt als gewerkte uren en de overige uren worden als minuren aangemerkt. Indien de beveiliging al wel zijn contracturen heeft gewerkt, betaalt de werkgever drie uren aan de beveiliging. ■



24 VAKANTIEDAGEN + KOOPOPTIE

Een beveiligger heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar. De beveiligger kan aangeven of hij vakantiedagen wil kopen of verkopen. De waarde van een te kopen of te verkopen vakantiedag is basisuurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Als de beveiligger vakantiedagen wil kopen of verkopen, geeft de beveiligger aan of de financiële verrekening van de koop of verkoop in één keer plaatsvindt of in termijnen.

Extra vakantiedagen kopen

Omdat de adv-dagen zijn vervallen, heeft de beveiligger ter compensatie de mogelijkheid om 18 dagen extra te kopen. Indien de beveiligger hiervan gebruik maakt, moeten deze 18 dagen in hetzelfde jaar opgenomen worden. Dagen die de beveiligger niet heeft opgenomen, worden aan het einde van het jaar in geld uitbetaald tegen het aankooptarief. De beveiligger dient de extra gekochte dagen als eerste op te nemen.

Vakantiedagen verkopen

De beveiligger heeft de mogelijkheid het jaarlijks (daadwerkelijk) opgebouwd saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen en de extra opgebouwde vakantiedagen te verkopen.

Verplicht opnemen

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de beveiligger zijn vakantiedagen opneemt zodat hij voldoende uitrust van zijn werk. Om die reden hebben cao-partijen besloten dat de beveiligger verplicht is om minimaal het wettelijk aantal vakantiedagen op te nemen.

De werkgever moet de beveiligger hiertoe ook in de gelegenheid stellen.

Loon tijdens vakantie / indexatie

Tijdens een vakantie ontving de beveiligger altijd zijn basissalaris en een gemiddelde onregelmatigheids toeslag. Vanaf loonperiode 10 2013 wordt alleen het basissalaris van de beveiligger doorbetaald. De waarde van de vakantiedagen die de beveiligger per loonperiode 10 2013 nog heeft, worden op dat moment vastgesteld (inclusief ORT). Indien de beveiligger een vakantiedag opneemt uit dat saldo, dan gebeurt dit tegen de vastgestelde waarde. De waarde van deze vakantiedagen groeit niet mee met de loonontwikkeling van de beveiligger.

Vanaf loonperiode 10 2013 geldt voor alle vakantiedagen, die aan het einde van enig jaar nog niet zijn opgenomen, dat de waarde wordt vastgesteld en dat deze waarde niet meegroeit met de loonontwikkeling van de beveiligger. Bij een loonstijging zal het aantal vakantiedagen (in tijd) dus naar evenredigheid dalen. Het is



dus echt raadzaam om vrije dagen op te nemen in het jaar dat ze zijn opgebouwd.

Duur vakantiedag

Met het vervallen van de adv-dagen is de fulltime-norm 152 uur. Dit heeft tot con-

sequentie dat een vakantiedag 7,6 uur is en niet meer 8 uur. Als een beveiligger een vakantiedag opneemt en er is nog geen dienst ingeroosterd dan bedraagt een vakantiedag 7,6 uur. Op het moment dat er al wel een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst. Voor een parttimer geldt dat als er nog geen dienst is ingeroosterd de duur van de vakantiedag het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de voorafgaande 52 weken bedraagt. ■

Een voorbeeld

Een werknemer verdient € 12,40 bruto per uur. De werknemer heeft nog 10 vakantiedagen over. Deze dagen vertegenwoordigen een waarde van € 12,40 x 80 (10 x 8) = € 992,-. Als gevolg van een cao-verhoging wordt het uurloon van de werknemer met 2% verhoogd. De werknemer verdient dan € 12,65 bruto per uur. Dit betekent dat hij geen 10 vakantiedagen meer heeft, maar nog 9,8 dagen (€ 992,- : € 12,65 = 78,42 uur = 9,8 dagen). Dit voorbeeld gaat uit van de waarde van een vakantiedag van 8 uur.

Beveiligers kunnen 18 extra vrije dagen kopen

Parttime beveiligger met invulrooster (groeimodel)

Rooster 80 uur - 28 dagen voor aanvang **oude CAO**

Rooster ADV + RV-dagen	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10	werkdag	werkdag	werkdag	RV	RV	werkdag	werkdag	werkdag	werkdag	ADV	RV	werkdag	werkdag	werkdag	werkdag	werkdag	RV	werkdag	werkdag	werkdag	werkdag	RV	RV	werkdag	werkdag	werkdag	RV	RV
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Rooster 80 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 2 **oude CAO**

Rooster parttime	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10	dienst 10-14	dienst 10-14	dienst 10-14	RV	RV			dienst 10-14	dienst 10-14	ADV	RV	dienst 10-14			dag-blok 12,5uur 6:30-19	dag-blok 12,5uur 6:30-19	RV	dag-blok 12,5uur 6:30-19	dag-blok 12,5uur 6:30-19			RV	RV	werkdag	werkdag	werkdag	RV	RV
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												



Uurloon				€ 10,00
Dag	52	100%	Bedrag	€ 520,00
Avond		110%		€ -
Nacht		120%		€ -
Weekend	24	135%		€ 324,00
ADV	4	100%		€ 40,00
Totaal	80			€ 884,00

Rooster 76 uur - bekend 28 dagen voor aanvang **nieuwe CAO**

Rooster tijdvakken	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10																												
12	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20			tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20		tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20		tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20		tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20			
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Rooster 76 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 2 **nieuwe CAO**

Rooster parttime	Week 1							Week 2							Week 3							Week 4						
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0																												
2																												
4																												
6																												
8																												
10	dienst 10-14	dienst 10-14	dienst 10-14					dienst 10-14	dienst 10-14	dienst 10-14		dienst 10-14			dienst 10-14	dienst 10-14		dienst 10-14	dienst 10-14					tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20	tijdvak 10 uur 10-20		
12																												
14																												
16																												
18																												
20																												
22																												

Uurloon				€ 10,53
Dag	52	100%	Bedrag	€ 547,56
Avond		110%		€ -
Nacht		120%		€ -
Weekend	24	135%		€ 341,17
ADV	4	100%		€ -
Totaal	76			€ 888,73



Stefan de Coo, beveiliging bij Trigion

'CONTRACTWISSEL IS EEN SPANNENDE PERIODE'

"De positieve punten van de nieuwe cao? Dat vind ik de bekendmaking van je persoonlijke rooster. Het gebeurt straks ruim op tijd – en dat is nu wel anders.

Steviger

Ook biedt de cao meer zekerheid bij een contractwissel. Het is altijd een spannende periode als een contract op een andere partij overgaat, ga je daarmee in zee of blijf je bij je huidige werkgever? Je staat als beveiliging steviger in de schoenen.

Centje extra

De financiële aspecten zie ik op dit moment wat minder rooskleurig. De loonsverhoging is natuurlijk mooi, maar wel een direct gevolg van de adv-dagen die komen te vervallen. Er is ook een relatie tussen de eindejaarsuitkering en de vakantiedagen, we gaan terug in het aantal vakantiedagen en daar staat de uitkering tegenover.

De niet-gewerkte uren moet je meenemen naar de volgende periode. Ik heb zelf een 152-uur contract, als ik 80 minuten verzamel omdat er geen werk is, wordt het moeilijk een centje extra te verdienen. Het minurenpotje zie ik vooral als een voordeel voor de werkgever. Ook mijn collega's hebben het gevoel dat zij er niet op vooruitgaan. Maar misschien mag je dat ook niet verwachten in de huidige tijd." ■

Redactie: De eindejaarsuitkering van 1,26% komt in plaats van een structurele loonsverhoging. Door de economische onzekerheid is een structurele loonsverhoging nu niet verantwoord. Voor de toekomst willen partijen bezien of de eindejaarsuitkering kan bestaan naast een structurele loonsverhoging. Er is geen relatie met de vakantiedagen. Dat aantal blijft gewoon 24 dagen.

BEHOUD WERK BIJ CONTRACTWISSELING

In de beveiligingsbranche is het niet zeker dat een klant ook altijd klant blijft. Klanten kunnen zijn: overheidsorganen (ministeries, coa's, e.d.), industrie- en bedrijventerreinen, grote ondernemingen, et cetera. Veel opdrachtgevers geven voor lange tijd opdracht voor beveiliging. Om diverse redenen kan een klant op zoek gaan naar en ander beveiligingsbedrijf. Dit heet contractwisseling.



Werkzekerheid

Wat betekent de contractwisseling voor de beveiligers die op het overgenomen object zitten? Die daar soms al een aantal jaren werken en een goede band met de klant hebben opgebouwd. Het beveiligingsbedrijf dat de nieuwe klant krijgt en het "oude" beveiligingsbedrijf dat de klant verliest, worden dan geconfronteerd met de vraag op welke manier zij moeten omgaan met de beveiligers van het oude bedrijf.

Kleine of grote opdracht

In het verleden was het niet zeker of een beveiliging zijn werk op het object kon behouden; in de nieuwe cao verandert dat. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt in kleine en grote opdrachten: de grens ligt bij 20.000 uren (denk aan een object waar circa tien beveiligers actief zijn). In geval van een kleine opdracht (dus onder de 20.000 uren) gelden geen nieuwe regels.

Bij grote opdrachten gaat het volgende gelden:

- Alle betrokken beveiligers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de werkgever die de opdracht verliest (aangeduid als latende partij) komen in dienst bij de de werkgever die de opdracht verwerft (de verwervende partij).
- Betrokken beveiligers zijn beveiligers die minimaal 1 jaar werkzaam zijn op het object en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun arbeidstijd voor de opdracht werkzaam zijn.
- De beveiligers gaan met hun gehele arbeidsduur mee over naar de verwervende partij.
- Alle arbeidsvoorwaarden gaan mee over naar de verwervende partij.
- De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de beveiligers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen.

Cao-partijen streven hiermee na dat er geen concurrentie is op arbeidsvoorwaarden maar wel op kwaliteit. ■

Goed opdrachtgeverschap

Partijen hebben de ambitie om een gezamenlijk beleid te ontwikkelen met als doel om opdrachtgevers te bewegen tot verantwoordelijk marktgedrag. Sociale partners betrekken elkaar bij activiteiten.



Ronald van Holst, groepsleider G4S

'BEVEILIGER IS DE DUPE VAN MARKTWERKING'

"Eigenlijk zou je er als beveiliging geld bij moeten krijgen, maar het probleem is dat de opdrachtgever niet bereid is om een reële prijs te betalen.

Kleintjes

Het systeem van marktwerking pakt niet gunstig uit voor facilitaire dienstverleners zoals schoonmakers, cateraars en beveiligers. Zij vissen in een kleine vijver, waarin de kleintjes worden uitgespeeld door de grote spelers. Aan de ene kant kunnen de kosten zoals loonkosten van beveiligingsbedrijven niet volledig worden doorberekend aan de opdrachtgever. Aan de andere kant is het efficiënt werken al zover doorgevoerd dat de kaasschaaf niet meer over het personeel kan worden gehaald. Dus als de cao kostenneutraal wordt ingevoerd, betekent het dat we per saldo minder gaan verdienen omdat we niet worden gecompenseerd voor de stijgende lasten.

Oudere beveiliging

Ik maak mij zorgen om de oudere beveiliging die steeds duurder wordt en een groter risico loopt om te worden ontslagen. Ik vraag mij ook af of de toeslagen wel toekomstbestendig zijn, want in de 24-uurs economie is elk uur een 'normaal' uur. Terwijl loon naar werken de norm zou moeten zijn, wordt juist daaraan getornd. Daardoor is mijn conclusie: de beveiliging betaalt de rekening van de marktwerking." ■

Redactie: Contractwisselingen brengen onzekerheid. Om de rechten van beveiligers bij contractwisseling te waarborgen zijn afspraken gemaakt over het automatisch meegaan bij contractwisseling.



Henk van der Meer, regiodirecteur Fair Groep

'DE PLANNING WORDT SOCIALER'

"De verhouding tussen werk en privé komt beter tot uiting in de nieuwe cao. Een goede beveiligers is een uitgeruste beveiligers, rust en regelmaat dragen daaraan bij. Daar staat tegenover de maximale flexibiliteit die een werkgever zijn klanten wil bieden. Er is een grote behoefte aan flexibele krachten, de druk hierop is maximaal. *Last minute* veranderingen zijn bepaald geen uitzondering. Het is goed dat dit aspect meer aandacht krijgt in de nieuwe cao.

Onzekere factor

De planning wordt socialer en dat komt het contact tussen planner en beveiligers ten goede. In het oude systeem waren de roosterwijzigingen de onzekere factor waarmee je als beveiligers te maken had. Had je net een vrije dag, werd je gebeld door de planner die direct een beroep op je deed. Straks wordt het rooster ruim van tevoren doorgegeven. Verschuivingen op het laatste moment, daar staat een toeslag tegenover. Hoe korter op de dienst,

hoe hoger de toeslag. Ik vertrouw erop dat medewerkers hier netjes mee omgaan en niet eerst weigeren om op het laatste moment toch ja te zeggen en om een toeslag van 20% te incasseren.

Vervuiling

Ik pleit voor meer controle op de naleving van de cao. In onze markt worden soms onverantwoord veel uren gedraaid en wordt de cao ontdoken. Er zijn bedrijven die hun diensten tegen kostprijs aanbieden, ZZP-ers bieden 24 uren-diensten aan voor een uurtarief van 20 euro. Die vervuiling is slecht voor de branche. De beveiligers doet verantwoordelijk werk waar een fatsoenlijk tarief bij hoort. Wij geloven in een tevreden medewerker en een tevreden klant. De kwaliteit moet goed zijn, met bijscholing blijf je aangesloten op de technische ontwikkelingen die razendsnel gaan. Door te investeren in je mensen ga je de slag uiteindelijk winnen." ■

NIEUWE BALANS TUSSEN FLEXIBILITEIT EN VRIJE TIJD

vervolg van pagina 1 >>

Klinkt makkelijk, maar in de praktijk bleek het niet altijd eenvoudig om daaraan tegemoet te komen. In ieder geval is gestreefd naar een eenvoudige en eenduidige cao.

Focus op gehele populatie; niet op deeltgroepen

De beveiligers kent diverse functies; zelfs per bedrijf zijn er verschillen in functies. Bij het maken van een nieuw roostersysteem is uitgegaan van 'De Beveiligers'. En niet van

de diverse soorten functies. Elke beveiligers, ongeacht zijn specifieke functie of klant, past in het nieuwe roostersysteem. In de evaluatie wordt wel aandacht besteed aan de diversiteit in beveiligersfuncties.

Zo min mogelijk extra beleid

De nieuwe systematiek moet met zo min mogelijk extra's ondersteund worden. Het moet niet nodig zijn om regels of beleid te bedenken om het systeem in te voeren en te gebruiken. ■

Verplichte verschuivingen

De verplichte verschuivingen zijn gedurende het traject 'Naar een nieuwe cao' ook wel jokerdagen genoemd. De term jokerdag staat echter niet in de cao en wordt daarom niet meer gebruikt.

Wijziging beveiligers 160 uur (oude, vaste rooster)

Rooster 160 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **oude CAO**

Rooster volcontinu	Week 1				Week 2				Week 3				Week 4									
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7														
2																						
4																						
6																						
8																						
10	dienst 8 uur 9-17	dienst 8 uur 8-16	RV					RV										ADV	RV	dienst 8 uur 9-17	dienst 8 uur 6-14	dienst 8 uur 6-14
12																						
14																						
16																						
18								RV														
20								dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23												
22																						



Uurloon		€ 10,00	
Dag	Uren	%	Bedrag
Dag	39	100%	€ 390,00
Avond	30	110%	€ 330,00
Nacht	35	120%	€ 420,00
Weekend	48	135%	€ 648,00
ADV	8	100%	€ 80,00
Totaal	160		€ 1.868,00

Rooster 160 uur - wijziging dag van tevoren - donderdag dagdienst, RV verplaatsen en weekend middag- /avonddienst i.p.v. dagdienst **oude CAO**

Rooster volcontinu	Week 1				Week 2				Week 3				Week 4									
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7														
2																						
4																						
6																						
8																						
10	dienst 8 uur 9-17	dienst 8 uur 8-16	RV					RV														
12																						
14																						
16																						
18								RV														
20								dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23												
22																						

Uurloon		€ 10,00	
Dag	Uren	%	Bedrag
Dag	39	100%	€ 390,00
Avond	30	110%	€ 330,00
Nacht	35	120%	€ 420,00
Weekend	48	135%	€ 648,00
ADV	8	100%	€ 80,00
Totaal	160		€ 1.868,00

Toeslagen		RV toeslag	
Dag	Uren	%	Bedrag
RV toeslag	8	30%	€ 24,00
Totaal			€ 1.892,00

Rooster 152 uur - na toekennen diensten donderdagse weekindeling week 3 **nieuwe CAO**

Rooster volcontinu	Week 1				Week 2				Week 3				Week 4									
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7														
2																						
4																						
6																						
8																						
10	dienst 8 uur 9-17	dienst 8 uur 8-16																				
12																						
14																						
16																						
18																						
20								dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23												
22																						

Uurloon		€ 10,53	
Dag	Uren	%	Bedrag
Dag	39	100%	€ 410,67
Avond	30	110%	€ 347,49
Nacht	35	120%	€ 442,26
Weekend	48	135%	€ 682,34
Dienst afgezegd	3	100%	€ 31,59
Totaal	152		€ 1.882,76

Rooster 152 uur - wijziging dag van tevoren - donderdag dagdienst i.p.v. vrijdag, weekend middag- /avonddienst i.p.v. dagdienst **nieuwe CAO**

Rooster volcontinu	Week 1				Week 2				Week 3				Week 4									
	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	
0					dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7	dienst 8 uur 23-7														
2																						
4																						
6																						
8																						
10	dienst 8 uur 9-17	dienst 8 uur 8-16																				
12																						
14																						
16																						
18																						
20								dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23	dienst 8 uur 15-23												
22																						

Uurloon		€ 10,53	
Dag	Uren	%	Bedrag
Dag	39	100%	€ 410,67
Avond	30	110%	€ 347,49
Nacht	35	120%	€ 442,26
Weekend	48	135%	€ 682,34
Dienst afgezegd	3	100%	€ 31,59
Totaal	155		€ 1.914,35

Toeslagen		Overwerk	
Dag	Uren	%	Bedrag
Overwerk	3	50%	€ 15,80
Verschuiving	20	20%	€ 42,12
Totaal			€ 1.972,27

Alex Hartmans, beveiligers

'UREN INHALEN VIND IK EEN STRUIKELBLOK'

"De zaken die eruit springen bekijk ik heel kritisch. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat de cao leidt tot klachten achteraf.

Bezuinigingen

De meeste keuzes die in de nieuwe cao worden gemaakt hebben een financiële achtergrond. Neem de wens om de arbeidstijden te verruimen, dat willen werkgevers en beveiligers maar de cao biedt die mogelijkheid niet. Ik mag maar dertien nachtdiensten draaien en kom dan niet aan mijn contracturen. Voor de 16 uren die ik overhoud moet ik ergens anders worden ingepland. Door bezuinigingen komen anderen soms 20 of 30 uren tekort. Routes in onze surveillancediensten worden ingekort om uren weg te snijden. Ik word weliswaar uitbetaald volgens de contracturen, maar houd leegloopuren over die ik in de volgende periode moet inhalen. Zo kom je niet aan je rust toe en werk je bijvoorbeeld acht uur voor niks, dat noem ik een struikelblok.

Geld

We hebben eerder al een vakantiedag ingeleverd en gaan nu weer vrije dagen inleveren. Het extra loon betalen we dus gewoon zelf. De adv wordt afgeschaft, maar je kunt wel vrije dagen kopen. De meeste mensen zullen daar geen gebruik van maken, omdat ze daar het geld niet voor hebben. Vanaf 152 uur is sprake van overwerk, dat kost de werkgever geld, dus daar zal zo min mogelijk gebruik van worden gemaakt. De onregelmatigheidstoeslag bij verlof gaat eraf, dat betekent dat je voor een vrije dag alleen een kaal uurloon krijgt. Een echte loonsverhoging zit niet in deze nieuwe cao. De cao kent wel toeslagen, maar voor veel functies – denk aan mensen achter de balie – is dat niet van toepassing." ■

Redactie: De beveiligers ontvangt elke loonperiode hetzelfde basissalaris. Ook als hij minder uren werkt. De niet-gewerkte uren komen in het minurenpotje en kunnen later worden ingehaald. Het basissalaris van deze uren is al betaald. De beveiligers ontvangt eventueel wel een toeslag voor overwerk. Bijvoorbeeld als een beveiligers de 152 uur in een loonperiode overschrijdt door de uren uit het minurenpotje aan te wenden, ontvangt hij een overwerktoeslag. Uiteraard is ook de eventuele toeslag bijzondere uren - bijvoorbeeld bij avonddienst - van toepassing. Lees verder het artikel over het kopen van vakantiedagen op pagina 7.

Vinger aan de pols: effecten van de nieuwe cao

De cao omvat veel veranderingen. Denk alleen al aan de veranderingen in de arbeidsduur gecombineerd met het laten vervallen van de adv, het verhogen van het uurloon, het introduceren van verschuivingstoeslag en verplichte verschuivingen, het minurensysteem en het niet toekennen van ort tijdens verlof (in de oude definitie van vakantieloon). Cao-partijen willen deze grote veranderingen zorgvuldig onderzoeken: hoe pakken ze uit in de praktijk, wat zijn de effecten. Oftewel monitoren en evalueren.

Concreet willen partijen weten of de nieuwe roostersystematiek leidt tot

- stabiele roosters waarbij de beveiligers minder te maken hebben met verschuivingen van diensten en vrije tijd
- de beoogde flexibiliteit voor planners bij het inroosteren van beveiligers
- kostenneutraliteit

Gedurende 18 maanden wordt gemonitord bij ca. 400 à 500 beveiligers bij di-

verse beveiligingsbedrijven. Het gaat om een dwarsdoorsnede van de branche: van manbewaking tot geld- en waardelogistiek, grote en kleine beveiligingsbedrijven. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke partij en begeleid door vertegenwoordigers van werkgevers en beveiligers.

De uitkomsten voorspellen is onmogelijk, maar aan de hand van de evaluatie kan het zijn dat sociale partners de gemaakte afspraken herzien. ■

Monitoring bij 500 beveiligers

REGELS VOOR PARTTIMERS

Wat betekent de nieuwe roostersystematiek voor de parttimers? De cao kent twee soorten parttimers:

• Parttimer met een vast model

Dit zijn parttimers die in de meeste gevallen op vaste dagen en uren werken. In principe zullen diensten van deze parttimers niet snel 'verschoven' worden.

• Parttimer met een groeiemodel

Dit zijn parttimers met een afgesproken minimum aantal uren, die graag meer uren willen werken en die willen doorgroeien naar meer contracturen. Deze parttimers hebben belang bij het werken van extra uren en diensten. Deze parttimers werken vaak voor meerdere klanten.

In de nieuwe roostersystematiek geldt voor:

Parttimer met vast model

De totale omvang van de tijdvakken en/of diensten van de parttimer met een vast model bedraagt zijn parttime percentage vermenigvuldigd met 200. Voorbeeld: de parttimer met een contract voor 76 uur (dus 50% van de fulltimenorm) heeft een rooster met tijdvakken van samen 100 uur.

In de meeste gevallen zullen de tijdvak-

ken ingeroosterd worden conform de vaste (afgesproken) uren. Als de werkgever het rooster, met instemming van de parttimer wijzigt, waardoor het rooster buiten het eerder aangezegde tijdvak valt, dan heeft de parttimer met een vast model recht op de verschuivingstoeslag. De werkgever kan de parttimer met een vast model verplichten om buiten de tijdvakken en/of diensten te werken. In dat geval ontvangt de parttimer met een vast model geen verschuivingstoeslag.

Parttimer met groeiemodel

De totale omvang van de tijdvakken en/of diensten van de parttimer met een groeiemodel bedraagt, net als bij de fulltimer, 200 uur. Indien de werkgever met instemming van de parttimer met een groeiemodel een tijdvak en/of dienst verschuift, heeft de parttimer met een groeiemodel recht op de verschuivingstoeslag. Indien de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid van verplichte verschuiving dan bestaat er geen recht op de verschuivingstoeslag. Een parttimer met een groeiemodel kan worden verplicht tot verschuiving van een tijdvak en/of dienst, maar niet voor het inzetten van een **extra** dienst. ■



Schematisch

Nieuwe rooster-systematiek	Fulltimer	Parttimer groeiemodel	Parttimer vast model
Tijdvakken per loonperiode	20 x 10 uur	20 x 10 uur	Conform parttime percentage x 200
Verschuiving tijdvak en of dienst	Met instemming van werknemer geeft recht op toeslag	Met instemming van werknemer geeft recht op toeslag	Met instemming van werknemer geeft recht op toeslag
Verplichten tot verschuiven	Werkgever kan werknemer 8 keer per jaar verplichten om te schuiven waarbij de werknemer geen recht heeft op de toeslag	Werkgever kan werknemer 8 keer per jaar verplichten om te schuiven alleen op die dagen waarop al een dienst of tijdvak staat waarbij de werknemer geen recht heeft op de toeslag.	Werkgever kan werknemer 8 keer per jaar verplichten om te schuiven waarbij de werknemer geen recht heeft op de toeslag

Colofon

Een uitgave van Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (SFPB)

Redactie

Marianna Clarijs, Arno Dijksterhuis, Maarten Hoelscher, Arie Kasper, Geert van de Laar, Yolanda Reus, Dick Tanis, Annette Verbon, Linda Verschuren-Heijmans en 2 in beweging

In deze krant gebruiken we *hij/hem*, waarmee uiteraard ook *zij/haar* wordt bedoeld.

Bekijk de digitale versie op www.particulierebeveiliging.com

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met: SFPB T 0183 646689 belonen@particulierebeveiliging.com