



NEDERLANDENE

SOCIO-ØKONOMISKE DATA ⁽¹⁾

GENERELT

UDDANNELSE

ARBEJdstID

ARBEJDSVILKÅR

FØLGERNE AF TEKNOLOGISK INNOVATION

Antal organisationer

	1999	1998
Sikkerhedsvirksomheder	382	344
Vagtjenester	277	291
Horeca-vagtjenester	165	0
Vagtjenester koncentreret på Horeca	33	0
Private alarmcentraler	28	30
Transport af penge og værdigenstande	9	8
Private detektivbureauer	292	288

Antal arbejdstagere

	1999	1998
Sikkerhedsvirksomheder	21.426	20.830
Vagtjenester	3.459	3.486
Private alarmcentraler	581	607
Transport af penge og værdigenstande	1326	890
Private detektivbureauer	610	619

(1) Årlig sikkerhedsrapport 2001, Samson bv, Alphen aan den Rijn, 2001
Tal på baggrund af årlige rapporter, som faktisk er indsendt til Justitsministeriet.
Visse tal er ikke fuldstændige, da nogle årlige rapporter mangler.

SOCIO-ØKONOMISKE DATA

GENERELT

UDDANNELSE

ARBEJdstID

ARBEJDSVILKÅR

FØLGERNE AF TEKNOLOGISK INNOVATION

Lovgivning og kollektive overenskomster

Lov af 24. oktober 1997 vedrørende afgørelsen om Lov om sikkerhedsvirksomheder og private detektivbureauer - Lovtidende og Kongelige Anordninger - Stb 1997, 500.

Bekendtgørelse af 26. marts 1999 vedrørende sikkerhedsvirksomheder og private detektivbureauer - *Staatscourant* - Stort 1999, n° 60.

Cirkulære af 16. marts 1999 vedrørende udførelsen af Lov om sikkerhedsvirksomheder og private detektivbureauer - Stort 1999, 600: gyldig fra 1. april 1999 til 1. april 2003.

Kollektiv arbejdsoverenskomst for private sikkerhedsvirksomheder 2000-2002.

Kollektiv arbejdsoverenskomst for private sikkerhedsvirksomheder 2002-2004.

3 adskilte kollektive arbejdsoverenskomster

- VNV's kollektive arbejdsoverenskomst
- *Secceurop Security's* kollektive arbejdsoverenskomst
- Kollektiv arbejdsoverenskomst for sikkerheden ved arrangementer.

Anvendelsesområde

- Sikkerhedsvirksomheder

- Vagtjenester
- Horeca-vagtjenester
- Vagtjenester koncentreret på Horeca
- Private alarmcentraler
- Selskaber, der beskæftiger sig med transport af penge- og værdigenstande
- Private detektivbureauer.

Betingelser for at tildele vagtselskaberne autorisation

At præstere eller tilbyde vagtjenester er en aktivitet, der er underkastet en autorisation. For at få og bevare en sådan autorisation skal vagtselskabet opfylde de fastsatte krav.

- Personalet skal være kompetent (uddannelseskrav).
- Personalet skal være pålideligt (tillidskrav).
- Personalet skal have en kompetencebevis. Alle kompetencebeviser - på nær beviser til elever under praktisk uddannelse - gælder i tre år.
- Personalet skal i forvejen have en autoriseret uddannelse.
- Den uniform, som vagtpersonalet skal bære, skal være autoriseret af ministeren.
- Det alarmsystem, der bruges til private alarmcentraler skal være certificeret af en stiftelse, der garanterer kvalitet og forebyggelse

(*Stichting Kwaliteitsborging Preventie*). Abonnenternes alarm-system skal ligeledes leve op til kravene.

- En aktivitetsrapport skal indsendes til Justitsministeriet en gang årligt.
- Vagtselskaberne skal koordinere deres aktiviteter med politiet.
- Politiet værner om respekten for loven.
- Loven nævner flere sanktionsmuligheder, hvis bestemmelserne heri ikke respekteres: Tilbagekaldelse af autorisation, administrativ bøde, straffesanktion i medfør af Lov om økonomisk kriminalitet.

Autorisationsprocedure

- Ansøgningen om autorisation til vagtselskaber eller private detektivbureauer indsendes direkte til Justitsministeren. Efter modtagelse af ansøgningen om autorisation vil der blive indhentet oplysninger hos korpschefen i den region, hvor vagtselskabet eller detektivbureauet ligger.
- En autorisation udstedes for en periode på højst 5 år. En tildelt autorisation kan fornyes hver gang for en periode på højst 5 år.

Rekrutteringskriterier

Alder

- fra 18 til 65 år.

Autorisation

- I medfør af loven kan et vagtselskab eller et detektivbureau ikke rekruttere personale, før det har fået en autorisation fra korpschefen, eller hvis det drejer sig om en leder, fra ministeren.
- Der kræves autorisation til hele personalet i et vagtselskab og således ikke udelukkende til det vagtpersonale eller de detektiver, som udfører aktiviteterne.
- Autorisationen til lederne udstedes af justitsministeren. Efter 1. april 1999 er det ikke alene lederne, der kan checkes af ministeren, men ligeledes ansøgeren eller dennes politiske beslutningstagere.

- Detektiverne er ikke bemyndiget til at arbejde for et andet vagtselskab eller for et andet detektivbureau.

Kriterier til at bestemme tilliden

- Ingen domfældelse de seneste fire år på grund af en hvilken som helst lovovertrædelse, der sanktioneres med bøde.
- Ingen domfældelse på grund af en hvilken som helst lovovertrædelse, der sanktioneres med fængselsstraf.

Uddannelseskrav

- Personalet skal være i besiddelse af et diplom udstedt af den stiftelse, der står for udstedelse af erhvervseksaminer til private sikkerhedsselskaber (*Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties*) og videnscentret for erhvervsuddannelser, ECABO-stiftelsen, eller et lignende diplom.
- Eller det skal følge en indledende erhvervsuddannelse (BOL) eller have en kombineret uddannelses- og arbejdskontrakt (BBL).

Bevis på kompetence

- Udstedelse af et gråt kompetencecertifikat til sikkerhedsvagter, der har et diplom.
- Før dette stadium, vil de elever, der gennemfører den praktiske erhvervsuddannelse ved et vagtselskab, modtage et grønt kompetencecertifikat. Nu modtager de ligeledes et gråt certifikat, som i deres tilfælde er gyldigt et år. Justitsministeriet har betinget sig, at den praktiske uddannelse skal gennemføres i løbet af tolv måneder.
- Et gult kompetencecertifikat udstedes til personer, der er bemyndiget til at udføre detektivaktiviteter, og som har et diplom.
- Et blåt kompetencecertifikat udstedes til personer, der kan præstere de vagttjenester, som er beskrevet på attesteringen til et selskab, der har en begrænset autorisation.
- Alle kompetencecertifikater er gyldige i 3 år (på nær certificering af elevens kompetence).

Nye uddannelser

Videnscentret for erhvervsuddannelser, ECABO, Sammenslutningen af private vagtselskaber, VPB, Stiftelsen for erhvervseksaminer til private sikkerhedsvirksomheder, SVPB, og de faglige organisationer *De Unie*, *FNV Bondgenoten* og *CNV Dienstenbond* har sammen udviklet dette nye uddannelsesprogram og denne kvalifikationsstruktur inden for den private sikkerhedssektor. Niveaulet på den nuværende uddannelse hæves, og indholdet ajourføres fuldstændigt på baggrund af en indgående undersøgelse af erhvervsprofilen.

Niveau	Nye uddannelser	Begyndelsesdato
5	HBO-overvågning	
4	Specialist / Ledende opsynsmand	1/9/2003
3	Professionel opsynsmand + tilpassede specifikke sektorer	1/9/2003
2	Opsynsmand (= tidligere ABM - generel opsynsmand) Fuldstændig uafhængig udførelse af aktiviteter + tilpassede specifikke sektorer for butikker, personer, mobile enheder, transport af penge eller værdigenstande	1/9/2002
1	Assisterende opsynsmand Opsynsmand Vejrekogniseringsopsynsmand	1/9/2002

Fra august 2003 bliver kvalifikationsstrukturen eventuelt udvidet og suppleret med specialiseringerne mobil overvågning, overvågning af butikker og beskyttelse af personer. Der findes projekter, der sigter på i fremtiden også at tilbyde uddannelser på niveau 3 og 4, hvilket vil udvide perspektivet for opsynsmændenes karriere.

Uddannelsen til MBO-opsynsmand er meget opmærksom på sociale og kommunikationsmæssige kompetencer og omfatter ligeledes et modul om anvendelse af informations- og kommunikationsteknologierne.

Derudover er det vigtigt, at eleverne i praksis lærer om jobbet som

sikkerhedsvagt. Derfor starter uddannelsen lige fra påbegyndelsen af vagtarbejdet. Omfanget afhænger af, hvilken form for uddannelse, eleven vælger.

Der findes to måder:

- Den indledende grunderhvervsuddannelse (BOL): I dette tilfælde tilbringer eleverne det meste af tiden på skolen og bruger generelt en eller to dage pr. uge ude i praktik.
- Den kombinerede uddannelses- og arbejdskontrakt (BBL): I dette tilfælde lærer eleverne først og fremmest erhvervet i praksis. Den praktiske del udgør generelt fire dage pr. uge. Den virksomhed, som eleverne arbejder for, skal anerkendes af justitsministeriet som et vagtselskab, og derudover skal den være anerkendt af ECABO som lærlingevirksomhed.

I henhold til justitsministerens nye retningslinjer kan uddannelsesinstitutionerne snart ikke længere bruge den praktiske simulering til erstatning af BPV. Derfor vil ECABO efter anmodning fra branchen fra og med august 2002 følge lærlingevirksomhederne for at «lære i praksis», hvilket er en foranstaltning, der har til hensigt at forbedre kvaliteten.

Konsulenterne vil for eksempel diskutere den praktiske undervisningsopgaver og ansvar og evaluere elevens arbejde og arbejdsplads. ECABO-konsulenterne vil i løbet af virksomhedsbesøgene teste lærlingevirksomhedernes kvalitet. BPV'en i vagtselskabet vil således foreslå en mere ensartet arbejdsmetode og en mere professionel profil. SVPB vil tilrettelægge den praktiske eksamen ved uddannelsens afslutning. Skolerne og virksomhederne er stadig ansvarlige for de arbejdende elevs praktiske erhvervsuddannelse.

Videreuddannelse

- Der findes en stiftelse, der skaffer midler til sikkerhedsbranchens uddannelser (SOBB). Arbejdsgiveren betaler et medlemsbidrag på 0,05% af den udbetalte løn til stiftelsens samlede lønmasse.

Almindelige regler i forbindelse med arbejdstider og hvileperioder

Arbejdstagerens almindelige arbejdstid er gennemsnitligt 40 timer pr. uge.

Nedsættelse af arbejdstiden er fastsat til 13 dage.

Ugentlig uafbrudt hvileperiode

- Mindst 36 timer for hver uafbrudte periode på 7 gange 24 timer eller mindst 60 timer for hver uafbrudte periode på 9 gange 24 timer (denne hvileperiode kan reduceres en enkelt gang til 32 timer for hver periode bestående af 5 på hinanden følgende uger).

Daglig uafbrudt hvileperiode

- Mindst 11 timer for hver uafbrudte periode på 24 timer (kan reduceres en enkelt gang til mindst 8 timer for hver på hinanden følgende periode på 7 gange 24 timer).

Søndagsarbejde

- Mindst 16 søndage fri inden for en periode på 52 uger.

Natarbejde

- Højest 9 timer pr. natarbejdsperiode og for hver periode bestående af 13 på hinanden følgende uger, gennemsnitligt 45 timer pr. uge.
- For hver periode bestående af 13 på hinanden følgende uger:
 - Ikke over 32 natarbejdsperioder (35 for ansatte, som udfører mobil overvågningsaktivitet).
 - Hvis arbejdet slutter kl. 02 eller før, ikke over 52 natarbejdsperioder.
 - I løbet af en uafbrudt periode på 2 uger, højest 20 timers arbejde mellem kl. 00 og 06 (højest 38 timer for ansatte, der udfører mobil overvågningsaktivitet).
- Efter natarbejdsperioden: en uafbrudt hvileperiode på mindst 14 timer (en gang for hver uafbrudte periode af 7 gange 24 timer kan hvileperioden reduceres til mindst 8 timer).
- Efter en række på mindst 3 og højest 7 natarbejdsperioder skal der være en uafbrudt hvileperiode på mindst 48 timer.

Overarbejdstid

- Overarbejdstid kan nå op på højst 176 timer pr. periode.
- En arbejdstager med en deltidskontrakt kan ikke tvinges til at udføre overarbejde.

Feriedage

- Hver arbejdstager, der er ansat på fuld tid, oparbejder i alt 200 timers ferie eller 25 feriedage pr. år (1,92 feriedage pr. 4 uger eller 15,38 timers ferie).
- Arbejdsgiveren fastsætter sammen med arbejdstageren feriedagene og feriens varighed, idet der tages hensyn til virksomhedens interesser, og så vidt det er muligt også den ansattes ønsker.
- For hver tjenesteperiode bestående af 5 på hinanden følgende år hos samme arbejdsgiver, tildes der en ekstra feriedag.
- Fra og med 1. april 2002 kan arbejdstageren sælge de ikke lovpligtige feriedage. Derudover vil der blive indført en foranstaltning, hvorefter det vil være muligt at købe 5 dages ekstra ferie.

Fleksibilitet

Stand-by: Periode mellem 2 på hinanden følgende arbejdsperioder eller i løbet af en pause, hvor den ansatte absolut skal kunne kontaktes, så han kan svare på en anmodning om at udføre et nødvendigt arbejde i tilfælde af uforudsete omstændigheder.

- Ingen stand-by i to på hinanden følgende perioder af 7 gange 24 timer for hver periode af 4 på hinanden følgende uger.
- Ingen stand-by i løbet af en uafbrudt hvileperiode forud for eller direkte efter en natarbejdsperiode.
- Den ansatte kan ikke tvinges til at udføre stand-by-vagt i mere end 1 uge. For hver periode på 2 uger pålægges højest 1 uges stand-by. I tilfælde af stand-by mellem kl. 00 og 06, højest en gang hver tredje uge.
- Arbejdstagere på 55 år og derover skal indvillige i at være på stand-by-vagt (kollektiv arbejdsoverenskomst for private sikkerhedsvirksomheder 2002-2004).
- Den ansatte, der bliver pålagt at være på stand-by, får en stand-by-ydelse.

Karrieremuligheder

1 SIKKERHEDSVAGT FOR GENSTANDE / RECEPTIONIST	Aspirant sikkerhedsvagt A Aspirant sikkerhedsvagt B Sikkerhedsvagt A,B,C,D,E.
2 MOBIL OPSYNSMAND	Aspirant opsynsmand A Aspirant mobil opsynsmand B Mobil opsynsmand A,B,C,D,E.
3 BUTIKSOPSYNSMAND	Aspirant opsynsmand A Aspirant butiksofsynsmand B Butiksofsynsmand A,B,C,D,E.
4 BRANDVAGT	Aspirant opsynsmand A Aspirant brandvagt B Brandvagt A,B,C,D,E
5 TRANSPORTØR AF PENGE OG VÆRDIGENSTANDE	Aspirant sikkerhedsvagt A Aspirant transportør B Transportør A,B,C,D,E.
6 VAGT VED ALARMCENTRAL	Aspirant opsynsmand A Aspirant vagt ved alarmcentral B Vagt ved alarmcentral A,B,C,DE.

De første funktioner i hver gruppe af funktioner befinder sig på samme udøvende niveau. Alt efter kendskab og erfaring får den ansatte en højere funktion.

De sidste funktioner i hver gruppe af funktioner omfatter, ud over udøvende opgaver, andre ledende opgaver og supplerende organisatoriske opgaver.

Fastsættelse af løn

Lønoversigt

- Hver gruppe af funktioner har en lønstruktur, der for hver funktion omfatter en lønoversigt baseret på perioder. For arbejdstagere under 18 år er beregningen baseret på anciennitet snare end på perioder.
- De arbejdstagere, der har indgået en arbejdskontrakt med arbejdsgiveren inden for rammerne af loven om erhvervsuddannelser (*BBL/BOL*), modtager udelukkende i de første 4 uddannelsesuger en grundløn, der svarer til 50% af grundlønnen i lønoversigten.
- Grundlønnen revideres én gang årligt, ved bevilling af en supplerende periode, for så vidt lønoversigtens loft ikke er nået endnu.
- Grundlønnen varierer fra 1386,39 euro (oversigt 2 med 0 perioder) til 2067,17 euro (oversigt 7 og 16 perioder).

Bemærk, at minimumslønnen er 1.207 euro (Eurostat 2002).

Ændring af løn

- Den første dag i den første periode af år 2003 vil lønnen stige med 4%.
- Den første dag i den første periode af år 2004 vil lønnen stige med 1% plus en stigning, der er proportionel med forbrugerprisindekset.

Ydelser for arbejde i særlige timer

- Stigning i timelønnen på 35% for arbejde i weekender, fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.
- Stigning i timelønnen på 20% for arbejde fra mandag til fredag, herunder arbejde mellem kl. 00 og 07.
- Stigning i timelønnen på 10% for arbejde fra mandag til og med fredag mellem kl. 18 og 24.
- For alt arbejde nytårsaftnen anvendes lønperioden 9 fra år 2003 med en stigning på 100% for hver arbejdet time efter kl. 16.

Ydelser for arbejde på helligdage

- For alt arbejde på helligdage, der falder på en ugedag, betales et tillæg på 50% for hver arbejdet time mellem kl. 00 og 24, foruden tillæggene for arbejde i særlige timer.
- For alt arbejde på helligdage, der svarer til weekenddage, betales et tillæg på 50% for hver arbejdstime mellem kl. 00 og 24, foruden weekend-tillæggene (35%).

Betaling af overtid

- For overtid efter en tjeneste eller efter en afbrudt tjeneste, der overskrider 9 timer, betales et tillæg på 50%.
- For arbejdstimer i løbet af en periode, der overskrider 160 timer, betales et tillæg for overtid på 50% ud over tillægget for arbejde, der overskrider 9 timer pr. dag.
- Hvis arbejdsgiveren ønsker det, kan han indgå en fælles aftale med arbejdstageren om at kompensere overarbejdstiden med afspadsring, idet tillægget dog medregnes.

Andre bestemmelser

- Hvis arbejdsgiveren tilkalder en ansat, og der ikke gøres brug af hans tjeneste, skal arbejdsgiveren betale den ansatte 3 timers grundløn med tilsvarende rejseudgifter og -godtgørelser. Hvis den ansatte arbejder mindre end 3 timer, skal han alligevel lønnes for 3 timers arbejde.

Kontrakttyper

- Tidsubestemte arbejdskontrakter
- Tidsbestemte arbejdskontrakter
- Tilkaldelseskontrakt (for at udføre en række bestemte aktiviteter)
- Fuldtidskontrakt: 40 timer pr. uge
- Deltidskontrakt:
 1. Fast model (antal arbejdstimer er bestemt på forhånd)
 2. Fleksibel model (Antal arbejdstimer varierer med højst 176 timer pr. periode).

Politik i forhold til ældre arbejdstagere**Arbejdstagere på 55 år og derover:**

- De har ret til at arbejde efter forevisning af en lægeattest, på baggrund af en tilpasset arbejdstid.
- De kan ikke tvinges til at arbejde mere end 8 timer pr. dag eller mere end 40 timer pr. uge.
- De kan ikke tvinges til at arbejde på en hviledag, der er fastsat på forhånd.
- De kan kun være på stand-by, hvis de selv indvilliger.
- På begæring underkastes de for arbejdsgiverens regning en lægeundersøgelse hvert 2. år.

Arbejdstagere på 60 år og derover

- De kan ikke tvinges til at arbejde om natten.
- Fra og med 57 år får den fuldtidsansatte mulighed for at arbejde mindre med opretholdelse af løn (gælder alene for de arbejdstagere, der har arbejdet i mindst 10 på hinanden følgende år inden for den private sikkerhedssektor).
- Det undersøges og diskuteres nu, om der kan gennemføres en mere gavmild politik for de ældre arbejdstagere. Der vil finde en forhandling sted mellem parterne i den kollektive arbejdsoverenskomst i løbet af den nuværende kollektive arbejdsoverenskomsts varighed.

Ansættelse i tilfælde af ændring af kontrakt

I tilfælde af ændring af kontrakt i form af udlicitering af denne, respektive hvis kunden genudliciterer kontrakten, vil arbejdsgiveren så vidt muligt tilsi- kure, at arbejdsforholdet kan fortsætte på virksomheden. Med henblik herpå vil man prøve at foreslå en alternativ beskæftigelse, om muligt i virksomheden, respektive inden for koncernen samtidig med, at arbejdsgiveren vil være rede til at forhandle med arbejdstagerne med henblik på at bibeholde beskæftigelsen i det omfang, det er muligt. Arbejdstageren vil medvirke til at realisere denne plan.

- Hvis vagtselskabet - som overtager projektet - tilbyder en ny arbejdskontrakt til en arbejdstager, som var ansat i det vagtselskab, der mister projektet, vil denne beholde de samme arbejdsvilkår, som han havde i sin tidligere kontrakt.

Sundhed og sikkerhed

- Forbud mod at bære våben eller at bruge og bære håndjern.
- De ansatte skal i det mindste overholde følgende krav:
 - Hurtig forbindelse
 - Under normale omstændigheder skal der være tilstrækkelig dækning til at bemane samlingsstedet
 - Strømforsyningen skal have tilstrækkelig kapacitet til at garantere en permanent kommunikation.
- Sikkerhedsstyring i forbindelse med stærkt udsatte objekter, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med bedriftsrådet vil fastsætte de foranstaltninger og procedurer, der skal igangsættes.
- De faglige organisationer forhandler mindst én gang årligt med arbejdstageren om arbejdstagerens sikkerhed.

Lige muligheder - Ansættelse

Arbejdsgiverne har forpligtet sig til at bestræbe sig på at ansætte 400 personer, hvoriblandt der er lettere handicappede, langtidslidende og/eller vandrende arbejdstagere, som udgør en del af arbejdsmarkedets samlede tilgang.

De nye teknologier erstatter lidt efter lidt en del af den menneskelige overvågning.

Informations- og kommunikationsteknologierne har en indvirkning på opsynsmændenes uddannelse. Der tages nu hensyn til anvendelsen af informations- og kommunikationsteknologier i den nye uddannelse inden for sektoren.

Informations- og kommunikationsteknologierne bruges ligeledes til kommunikation mellem ledelsen og personalet via et websted og e-mails.

I en nær fremtid vil visse virksomheder ligeledes sende programmet ud til personalet via Internettet.

