



**NEDERLAND**

**CIJFERS <sup>(1)</sup>**

ALGEMEEN

OPLEIDING

ARBEIDSTIJD

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

IMPACT VAN TECHNOLOGISCHE INNOVATIES

**Aantal organisaties**

	1999	1998
Beveiligingsbedrijven	382	344
Bedrijfseveiligingsdiensten	277	291
Horecabedrijfsbeveiligingsdiensten	165	0
Beveiligingsdiensten gericht op Horeca	33	0
Particuliere Alarmcentrales (PAC)	28	30
Geld-en waardetransportbedrijven	9	8
Particuliere Recherchebureaus	292	288

**Aantal werkzame personen**

	1999	1998
Beveiligingsbedrijven	21.426	20.830
Bedrijfseveiligingsdiensten	3.459	3.486
Particuliere Alarmcentrales (PAC)	581	607
Geld-en waardetransportbedrijven	1326	890
Particuliere Recherchebureaus	610	619

(1) *Jaarboek Beveiliging 2001, Samson bv, Alphen aan den Rijn, 2001. Cijfers op basis van jaarverslagen effectief toegezonden aan het ministerie van Justitie. Cijfers zijn niet volledig want sommige jaarverslagen ontbreken.*

**CIJFERS**

ALGEMEEN

OPLEIDING

ARBEIDSTIJD

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

IMPACT VAN TECHNOLOGISCHE INNOVATIES

**Wetgeving en collectieve overeenkomsten**

Wet van 24 oktober 1997 tot vaststelling van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus – Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden – Stb 1997, 500.

Regeling van 26 maart 1999 betreffende particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus – *Staatscourant* - Stcrt 1999, nr 60.

Circulaire van 16 maart 1999 betreffende de uitvoering van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus – Stcrt 1999, 600 : geldig van 1 april 1999 tot 1 april 2003.

Collectieve Arbeids-Overeenkomst Particuliere Beveiligingsorganisaties 2000-2002.

Collectieve Arbeids-Overeenkomst Particuliere Beveiligingsorganisaties 2002-2004.

3 aparte CAO's

- Collectieve Arbeids-Overeenkomst van VNV
- Collectieve Arbeids-Overeenkomst van Seceeurop Security
- Collectieve Arbeids-Overeenkomst voor evenementenbeveiliging.

**Toepassingsveld**

- Beveiligingsbedrijven

- Bedrijfsbeveiligingsdiensten
- Horecabedrijfsbeveiligingsdiensten
- Beveiligingsdiensten gericht op Horeca
- Particuliere Alarmcentrales (PAC)
- Geld-en waardetransportbedrijven
- Particuliere Recherchebureaus.

**Goedkeuringsvoorwaarden voor beveiligingsorganisaties**

Het verrichten of aanbieden van beveiligingswerkzaamheden is vergunningplichtig. Om een vergunning te kunnen krijgen en te houden moet de beveiligingsorganisatie aan vastgestelde voorwaarden voldoen.

- Het personeel moet vakbekwaam zijn (opleidingseisen).
- Het personeel moet betrouwbaar zijn (betrouwbaarheidseisen).
- Het personeel moet in bezit zijn van een legitimatiebewijs. Alle legitimatiebewijzen –met uitzondering van het bewijs voor leerlingen in praktijkvorming– hebben een geldigheids-duur van drie jaar.
- Er moet een vooraf goedgekeurde instructie voor het personeel zijn.
- Het uniform waarvan beveiligingspersoneel gebruik gaat maken moet door de minister zijn goedgekeurd.
- De alarmapparatuur waarvan de PAC gebruik maakt moet zijn gecertificeerd door de *Stichting Kwaliteitsborging Preventie*. Ook de alarmapparatuur van haar abonnees moet aan die eisen voldoen.

- Jaarlijks moet een verslag van de werkzaamheden bij het Ministerie van Justitie worden ingediend.
- Beveiligingsorganisaties moeten hun werkzaamheden afstemmen met de politie.
- De politie houdt toezicht op de naleving van de wet.
- De wet geeft verschillende sanctiemogelijkheden wanneer de wet niet wordt nageleefd: intrekking van de vergunning, bestuurlijke boete, strafsanctie op grond van de Wet Economische Delicten.

#### Vergunningsprocedure

- Het verzoek om een vergunning van particuliere beveiligingsorganisaties of recherchebureaus wordt rechtstreeks bij de Minister van Justitie ingediend. Na ontvangst van de vergunningsaanvraag worden inlichtingen en advies ingewonnen bij de korpschef in de regio waar de beveiligingsorganisatie of het recherchebureau zijn hoofdvestiging heeft.
- Een vergunning wordt verleend voor een periode van maximaal 5 jaar. Een eenmaal verleende vergunning kan telkens worden verlengd voor een periode van maximaal 5 jaar.

#### Aanwervingsvoorwaarden

##### Leeftijd

- van 18 tot 65 jaar.

##### Toestemming

- In de wet is opgenomen dat een beveiligingsorganisatie of een recherchebureau geen personen te werk mag stellen voordat deze personen toestemming hebben verkregen van de korpschef of als het om een leidinggevende gaat van de minister.
- Toestemming is vereist voor al het personeel van een beveiligingsorganisatie en dus niet uitsluitend voor het personeel dat beveiligings- of recherche werkzaamheden verricht.
- De toestemming voor leidinggevend wordt door de Minister van Justitie verleend. Sinds 1 april 1999 kunnen niet alleen de leidinggevend door de minister worden getoetst maar ook de aanvra-

ger of de personen die het beleid van de aanvrager bepalen.

#### Criteria voor het bepalen van Betrouwbaarheid

- geen veroordeling wegens het plegen van een misdrijf waarbij een geldboete is opgelegd in de laatste vier jaren
- geen veroordeling wegens het plegen van een misdrijf waarbij een vrijheidsstraf is opgelegd.

#### Opleidingseisen

- het personeel moet in het bezit zijn van een diploma van de Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties en de Stichting ECABO of een gelijkgesteld diploma
- of moet een beroepspraktijkvorming uitvoeren (de beroepsopleidende leerweg (BOL) of de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

#### Legitimatiebewijs

- Het grijze legitimatiebewijs wordt verstrekt aan de beveiligers die in het bezit zijn van het diploma.
- Vroeger kregen de leerlingen, die hun beroepspraktijkvorming bij een beveiligingsbedrijf uitvoerden, een groen legitimatiebewijs. Nu krijgen ze eveneens een grijs legitimatiebewijs dat in hun geval één jaar geldig is. Het Ministerie van Justitie heeft hieraan als voorwaarde verbonden dat het praktijkleren daadwerkelijk in die twaalf maanden wordt uitgevoerd.
- Het gele legitimatiebewijs is bestemd voor personen die recherchewerkzaamheden mogen verrichten en in het bezit zijn van een diploma.
- Het blauwe legitimatiebewijs is bestemd voor personen die op het legitimatiebewijs omschreven beveiligingswerkzaamheden mogen verrichten voor een organisatie met een beperkte vergunning.
- De geldigheidsduur is 3 jaar voor alle legitimatiebewijzen (uitgezonderd legitimatie bewijs van leerlingen).

#### Nieuwe opleidingen

Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO, de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties (VPB), de Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties (SVPB) en de vakbonden De Unie, FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond hebben gezamenlijk dit nieuwe opleidingen-stelsel en kwalificatiestructuur in de Particuliere Beveiliging ontwikkeld. Het niveau van de bestaande opleiding is verhoogd en de inhoud is volledig geactualiseerd op basis van een uitgebreid beroepsprofielonderzoek.

Niveau	Nieuwe opleidingen	Startdatum
5	HBO-beveiliging	
4	Specialist / kaderbeveiliging	1/9/2003
3	Vakbeveiliging + differentiaties	1/9/2003
2	Beveiliging (=oud ABM-Algemene Beveiligingsmedewerker) Volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden +differentiaties voor winkel, personen, mobiel, geld- en waarde-transport en objecten)	1/9/2002
1	Assistent Beveiliging Toezichthouder Voorschakeltraject Beveiliging	1/9/2002

Vanaf augustus 2003 wordt de kwalificatiestructuur mogelijk uitgebreid met de specialisaties Mobiele surveillance, Winkelsurveillance en Persoonsbeveiliging. Er zijn plannen om in de toekomst ook opleidingen op niveau 3 en 4 aan te bieden, hetgeen het carrièreperspectief van beveiligers zal vergroten.

De mbo-opleiding Beveiliging besteedt meer aandacht aan sociale en communicatieve vaardigheden en omvat ook een blok ICT-gebruik. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen het vak van beveiliging in de

praktijk leren; de BPV gaat daarom direct bij de start van het beveiligingswerk in. Hoe omvangrijk de BPV is, hangt af van het type opleiding dat de leerling kiest.

Er zijn twee manieren:

- de beroepsopleidende leerweg (BOL): Bij de BOL zitten leerlingen voor het grootste deel op school en gaan meestal één of twee dagen per week de praktijk in
- de beroepsbegeleidende leerweg (BBL): In de BBL leren ze het vak voornamelijk in de praktijk. Het praktijkdeel beslaat dan meestal vier dagen per week. Het bedrijf waar leerlingen gaan werken moet door het Ministerie van Justitie zijn erkend als beveiligingsbedrijf en bovendien door ECABO als leerbedrijf zijn erkend. Volgens nieuwe richtlijnen van het Ministerie van Justitie kunnen onderwijsinstellingen straks geen gebruik meer maken van praktijksimulatie als vervanger van de BPV. ECABO gaat daarom op verzoek van de branche vanaf augustus 2002 de leerbedrijven begeleiden bij het «leren in de praktijk»: de kwaliteitsbevorderende maatregel. Adviseurs zullen bijvoorbeeld taken en verantwoordelijkheden van de praktijkopleider bespreken en het werk en de werkplek van de leerling beoordelen. De ECABO adviseurs zullen tijdens bedrijfsbezoeken de kwaliteit van de leerbedrijven toetsen. De BPV in beveiligingsorganisaties krijgt daarmee een eenduidiger werkmethode en een professionelere uitstraling. De SVPB zal aan het eind van de opleiding het praktijkexamen afnemen.

De scholen blijven samen met de bedrijven verantwoordelijk voor de beroepspraktijkvorming van de leerling-werknemer.

#### Voortgezette opleiding

- Er bestaat een Stichting Opleidingsfonds Beveiligingsbranche - SOBB. De werkgever is een bijdrage verschuldigd van 0,05% van de loonsom t.b.v. SOBB.

### Algemene normen arbeids- en rusttijden

De normale arbeidstijd van de werknemer is gemiddeld 40 uur per week.

Het aantal ADV-dagen (arbeidsduurverkorting) is vastgesteld op 13 dagen/jaar.

### Wekelijks onafgebroken rusttijd

- Tenminste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur of tenminste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 9 maal 24 uur (die rusttijd mag eenmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken worden bekort tot 32 uren).

### Dagelijkse onafgebroken rusttijd

- Tenminste 11 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren (mag worden ingekort eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren tot tenminste 8 uren).

### Zondagsarbeid

- minimaal 16 vrije zondagen per 52 weken.

### Arbeid in nachtdienst

- Ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week.
- In elke periode van 13 achtereenvolgende weken :
  - niet meer dan ten hoogste 32 maal arbeid in nachtdienst (35 maal voor werknemers die werkzaamheden van mobiele surveillance verrichten)
  - indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, niet meer dan ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst
  - in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uren arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur (max 38 uren voor werknemers die werkzaamheden van mobiele surveillance verrichten)
- Na de nachtdienst : onafgebroken rusttijd van tenminste 14 uren (eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot tenminste 8 uren).
- Na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid in nachtdienst, onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uur.

### Overwerk

- Het overwerk mag een maximale arbeidstijd van 176 uur per loonperiode bedragen.

- Een werknemer met een part-time overeenkomst kan niet verplicht worden tot overwerk.

### Vakantiedagen

- In totaal bouwt iedere werknemer met een fulltime contract 200 vakantie uren of 25 vakantiedagen op jaarbasis op (per 4 weken 1,92 vakantiedagen of 15,38 vakantie uren).
- De werkgever stelt de vakantiedagen en –duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang en zo veel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
- Voor iedere 5 onafgebroken dienstjaren bij werkgever geldt 1 extra vakantiedag.
- Met ingang van 1 april 2002 kan de werknemer de vanaf dat moment op te bouwen bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Daarnaast zal de mogelijkheid worden ingevoerd om 5 vakantiedagen extra te kopen.

### Flexibiliteit

**Consignatie** : tijdruimte tussen 2 elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten

- Geen consignatie tenminste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken.
- Geen consignatie tijdens de onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst of direct volgend op een nachtdienst.
- De werknemer kan niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan 1 week. Per 2 weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per 3 weken.
- Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen slechts op vrijwillige basis geconsigneerd worden (CAO Particuliere beveiligingsorganisaties 2002-2004).
- De werknemer die een consignatie is opgelegd ontvangt een consignatievergoeding.

### Loopbaanperspectief

<b>1 OBJECTBEVEILIGER/ RECEPTIONIST</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant beveiligers B Beveiligers A,B,C,D,E.
<b>2 MOBIEL SURVEILLANT</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant mobiel surveillant B Mobiel surveillant A,B,C,D,E.
<b>3 WINKELSURVEILLANT</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant winkelsurveillant B Winkelsurveillant A,B,C,D,E.
<b>4 BRANDWACHT</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant brandwacht B Brandwacht A,B,C,D,E
<b>5 GELD- EN WAARDETRANSPORTEUR</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant transporteur B, Transporteur A,B,C,D,E.
<b>6 CENTRALISTE</b>	Aspirant beveiligers A Aspirant centraliste B Centraliste A,B,C,D,E.

De eerste functies in iedere functiegroep bevinden zich op het uitvoerende niveau. Afhankelijk van kennis en ervaring bereikt de werknemer een hogere functie.

De laatste functies in iedere functiegroep bevatten naast de directe uitvoerende taken extra leidinggevende en organisatorische taken.

### Salarisbepalingen

#### Salarisschaal

- Bij de functiegroepen behoort een salarisgebouw dat voor elke functie een salarisschaal omvat gebaseerd op periodieken. Voor de werknemer beneden de volwassen leeftijd zijn in plaats van periodieken leeftijdsjaren van toepassing.
- Voor de werknemer die met de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroeps-onderwijs (BBL/BOL) heeft afgesloten, geldt dat hij uitsluitend gedurende de eerste 4 weken van de opleiding een basissalaris ontvangt dat 50% van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt.
- Het basissalaris wordt 1 maal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een extra periodiek, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt.
- Het basissalaris is tussen 1386,39 Euros (salarisschaal 2 met 0 periodiek) en 2067,17 Euros (salarisschaal 7 en 16 periodieken).

*Nota : Minimumloon 1.207 euros (Eurostat 2002).*

#### Loonwijziging

- Op de eerste dag van de eerste loonperiode van kalenderjaar 2003 worden de salarissen verhoogd met 4%.
- Op de eerste dag van de eerste loonperiode van kalenderjaar 2004 worden de salarissen verhoogd met 1% plus de procentuele stijging van de consumentenprijsindex.

**Betaling van arbeid op bijzondere uren**

- Toeslag van 35% over de gewerkte uren op weekenddagen tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur.
- Toeslag van 20% over de gewerkte uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur.
- Toeslag van 10% over de gewerkte uren op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur.
- Tijdens de arbeid op ouderjaarsdag geldt m.i.v. een loonperiode 9 van 2003 een toeslag van 100% op ieder gewerkt uur na 16.00 uur.

**Betaling van arbeid op feestdagen**

- Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend op een doordeweekse dag, geldt, naast de toeslagen van arbeid op bijzondere uren, een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 et 24.00 uur.
- Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend in het weekend, geldt, naast de weekendtoeslag (35%), een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 et 24.00 uur.

**Betaling van overuren**

- Voor de arbeidsuren in een dienst of een gebroken dienst boven 9 uren geldt een toeslag van 50%.
- Voor de arbeidsuren in een loonperiode boven 160 uren geldt naast de toeslag op uren boven 9 uren per dag, een overwerktoeslag van 50%.
- Desgewenst kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de gewerkte overuren in vervangende vrije tijd op te nemen, echter met behoud van de toeslag.

**Andere bepalingen**

- Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdvergoeding te verstrekken. Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur dan worden toch aan de werknemer 3 gewerkte uren berekend en betaald.

**Soorten contracten**

- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur
- Afroepcontract (voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden)
- Fulltime contract : 40 uur per week
- Parttime contract :
  1. als vast model (aantal arbeidsuren op voorhand vastgesteld)
  2. als groei-model (aantal arbeidsuren mogen veranderen tot een max van 176 uren per loonperiode).

**Ouderenbeleid****Werknemers van 55 jaar en ouder :**

- Hebben het recht op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
- Kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal arbeidsuren meer dan 40 uur per week bedraagt.

- Kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde roostervrije dag.
- Kunnen slechts op vrijwillige basis geconsigneerd worden.
- Zullen op hun verzoek elke 2 jaar een medische keuring ondergaan op kosten van de werkgever.

**Werknemers van 60 jaar en ouder**

- Kunnen niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.

Vanaf de leeftijd van 57 jaar wordt de werknemer met een fulltime contract in de gelegenheid gesteld korter te werken met behoud van loon. (uitsluitend geldig voor werknemers die minimaal 10 aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest).

De haalbaarheid van een breder op te zetten ouderenbeleid wordt onderzocht en besproken. Tijdens de looptijd van de huidige CAO zal overleg plaatsvinden tussen CAO-partijen.

**Werkgelegenheid bij contractwisseling**

Bij contractwisseling ten gevolge van heraanbesteding, respectievelijk hergunning door de client, zal de werkgever de continuïteit van de arbeidsverhouding binnen zijn onderneming zoveel mogelijk trachten te waarborgen. Hiertoe zal zoveel mogelijk vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming, respectievelijk het concern worden gezocht en aangeboden, terwijl tevens de werkgever bereid is in overleg te treden met de andere in het geding zijnde werkgever, teneinde zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. De werknemer zal hieraan zijn medewerking verlenen.

- Indien de beveiligingsorganisatie - die het project verwerft - een werknemer, in dienst van de beveiligingsorganisatie die het project verliest, een nieuw arbeidsovereenkomst aanbiedt, gelden dezelfde voorwaarden als in zijn ou contract.

**Gezondheid / Veiligheid**

- Verbod om wapens te dragen of handboeien te gebruiken of te dragen.
- Communicatiemiddelen moeten minimaal aan de volgende eisen voldoen :
  - Korte opbouwtijd verbinding
  - De dekking dient voldoende te zijn; onder normale omstandigheden dient het meldingpunt bereikt te worden
  - De stroomvoorziening moet over voldoende capaciteit beschikken om permanent communicatie mogelijk te maken.
- Veiligheidsmanagement voor objecten met een hoog risico en daarbij te hanteren procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen zal door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
- Vakorganisaties zullen minimaal eenmaal per jaar met de werkgever overleg voeren over de veiligheid van de werknemers.

**Gelijke kansen – Werkgelegenheid**

De reeds overeengekomen inspanningsverplichting van werkgevers tot de plaatsing van 400 personen, behorende tot de groep gedeeltelijk arbeidsgehandicapten (inclusief REA), langdurig werklozen en/of alloctonen vormt onderdeel van de integrale arbeidsmarkt benadering.

De nieuwe technologieën zullen geleidelijk een deel van de manbevoering vervangen.

ICT hebben een impact op de opleiding van beveiligers: ICT gebruik is nu voorzien in de nieuwe opleiding van de sektor.

ICT worden ook gebruikt in de communicatie tussen management en personeel via een website en e-mail.

In de nabije toekomst, zullen sommige bedrijven ook de planning aan het personeel via internet doorsturen.

