



DET FORENEDE KONGERIGE

SOCIO-ØKONOMISKE DATA

GENERELT

UDDANNELSE

ARBEJDSSTID

ARBEJDSVILKÅR

FØLGERNE AF TEKNOLOGISK INNOVATION

Den britiske sammenslutning af sikkerhedsvirksomheder (*The British Security Industry Association, BSI*) er nok den største og mest indflydelsesrige arbejdsgiverorganisation inden for branchen. Den blev etableret i 1968 af et par af de største virksomheder i branchen som en faglig sammenslutning⁽¹⁾ og voksede gradvist med dens første arbejdende bestyrelsesformand, som blev udnævnt i 1986. S sammenslutningen har nu ca. 500 medlemsorganisationer i 12 brancher, der repræsenterer de forskellige segmenter inden for sikkerhedsmarkedet, hvor ca. 100 af disse organisationer har tilsluttet sig det forløbne år.

En anden stor organisation, det fælles sikkerhedsråd (*the Joint Security Industry Council, JSIC*) er en sammenslutning af erhvervsorganisationer, kunder og andre, herunder sikkerhedsbranchens uddannelsesorganisation (*the Security Industry Training Organisation, SITO*), som er et helt ejet datterselskab af BSI, og senest, men ikke særligt aktivt, de to store faglige organisationer inden for branchen.

GMB står for *General, Municipal & Boilermakers' Union*. Det er en af de fire største faglige organisationer i UK. Det er en generel fagforening, der organiserer inden for en lang række private og offentlige sektorer. Det er den største faglige organisation inden for den private sikkerhedsbranche. TGWU er transportarbejderforbundet (*the Transport & General Workers' Union*). Det er også en almindelig fagforening, der organiserer på tværs af mange offentlige og private sektorer. Det er ikke så fremtrædende i den private sikkerhedssektor som GMB, men det er den vigtigste fagforening for sikkerhedspersonalet i syv regionale lufthavne i UK.

Der findes ikke noget centralt register over sikkerhedsorganisationer, og det er næsten umuligt at identificere antallet af virksomheder og arbejdstagere, der findes på et givet tidspunkt. En arbejdsgiver vurderede, at der kunne være over 1000 virksomheder og op til 150.000 arbejdstagere. En anden kilde

mente, der var helt op til «200.000 såkaldte sikkerhedsarbejdere inden for grænsen af M25-motorvejen, der omringer Stor-London og dens omgivelser». En anden arbejdsgiverrepræsentant havde følgende kommentar: «Det siges, at der er 1.500 virksomheder inden for den bemandede vagttjenestesektor, men jeg har svært ved at nævne blot 150».

Mange små organisationer opstår, fungerer i en kort tid og forsvinder så. En national fagforeningsfunktionær sagde: «En person kan komme direkte ud fra fængsel og få sig en hund og en varevogn og etablere sig som sikkerhedsselskab». En arbejdsgiver bemærkede, at «et større problem er de lave igangsættelsesomkostninger i branchen. Du kan tage et jakkesæt eller en uniform på, få en varevogn og en hund og kalde dig for sikkerhedsselskab».

Sikkerhedsbranchemyndigheden (*The Security Industry Authority*), der blev etableret i medfør af lov om sikkerhedsbranchen (*Security Industry Act*) med henblik på at fastlægge et retsgrundlag for branchen, kan med tiden via dets processer med udstedelse af tilladelser og godkendte virksomhedsordning være i stand til at frembringe præcise statistikker.

(1) En erhvervsorganisation er en erhvervs sammenslutning af virksomheder, der søger at repræsentere disse virksomheders interesser i forbindelse med regeringspolitik, forbrugere og det bredere samfund. Sådanne sammenslutninger kan søge af få indflydelse på standarder inden for branchen, tilbyde sine medlemmer forskellige tjenester så som uddannelse, produktrådgivning og salgsfremstød og tilrettelægge handelsudstillinger og seminarer. S sammenslutningen er markant forskellig fra andre arbejdsgiverorganisationer, så som ingeniørarbejdsgiverforbundet (*the Engineering Employer' Federation*), som beskæftiger sig med konsultations- og forhandlingsprocesser med faglige organisationer, der repræsenterer arbejdstagerne i en branche.

Vigtigste lovgivning og kollektive overenskomster i sektoren

Ansættelsesforholdet i sikkerhedsbranchen reguleres i medfør af den lovgivning, der gælder for alle arbejdstagere. Det vigtigste retlige forhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver er ansættelseskontrakten. Denne kontrakt får sit indhold fra forskellige kilder, herunder lovgivning, selskabsbestemmelser og -procedurer, kollektive overenskomster og skik og brug.

I Det Forenede Kongerige kan de kollektive overenskomster mellem arbejdsgiver og de faglige organisationer ikke retshåndhæves. Imidlertid kan mange vilkår og betingelser, der er medtaget i de kollektive aftaler medtages i den individuelle ansættelseskontrakt og kan dermed retshåndhæves.

Der er ingen nationale eller virksomhedsdækkende aftaler inden for sikkerhedssektoren. På de områder, hvor der er aftaler, er det på lokalt plan. Medlemskab af faglige organisationer i branchen er begrænset til et par få store nationale virksomheder, på nær inden for lufthavnssektoren, hvor sikkerhedspersonalet har en tendens til at organisere sig i de fagforeninger, som det øvrige lufthavnspersonale er medlem af.

Lov om sikkerhedsbranchen, 2001

Den nye lov blev indført for at afhjælpe de mange problemer, der findes i sektoren. Det er usandsynligt, at den træder fuldt ud i kraft før 2004, men den er blevet positivt modtaget af de faglige organisationer og de største arbejdsgivere i branchen.

Definitionen af den private sikkerhedssektor

- uniformeret vagtvirksomhed
- patruljering og fjernsikring af bygninger og arrangementer
- strafferetlige støttetjenester, herunder ejerskab og forvaltning af fængsler og interneringscentre og eskort af fanger
- at sørge for eskorter til transport af penge og løsøre
- import, design, fabrikation, installation og vedligeholdelse af sikkerhedssystemer.

Betingelser for driften af selskaberne

I hovedtræk kræver den nye lov, at enkeltpersoner skal have en tilladelse, men i henhold til loven kræves det ikke, at selskaberne skal have tilladelse. Loven foreslår en frivilligt godkendt kontrahentordning, hvorefter de individuelle selskaber kan søge om at blive inspiceret af Sikkerhedsbranchemyndigheden. Tilladelsesprocessen omfatter en fuldstændig kontrol af straffeattester for alle branchens ansatte. Den godkendte kontrahentordning tilsigter at give kunderne tillid til, at virksomhederne lever op til lovens krav. Organisationens leder skal løbende videregende informationer til sikkerhedsbranchemyndigheden (*Security Industry Authority, SIA*), som sender en årlig rapport til Indenrigsministeriet.

Kriterier for rekruttering af personale

Personalet skal have en treårig tilladelse, som koster arbejdstageren mellem £35 (52 euros) og £40 (59 euros).

Straffeattesterne kontrolleres. Der er ingen foranstaltninger i forbindelse med alder.

De nye bestemmelser har konsekvenser for internt ansatte, som ikke afkræves nogen tilladelse, men hvis deres job overføres til den private sektor via en udlicitering, kræves der tilladelse.

Adgangskvalifikationer

Ingen.

Initial training in job role and continuing training

Kompetencebaserede færdigheder - nationale faglige kvalifikationer (NVQer)⁽²⁾ - er til rådighed i branchen, men det vurderes, at færre end 10% af arbejdsstyrken har opnået NVQ niveau 2.

Der findes praktisk talt ingen uddannelse i de små og mellemstore virksomheder.

Nogle af de største organisationer tilbyder en begrænset uddannelse. Dette kan omfatte op til fem dage med to dage uden for jobbet og tre dage i jobbet.

Emnerne omfatter grundlæggende færdigheder i at tackle nødsituationer, eventuelt kontrolrumsteknologi, og nogle gange uddannelse forbundet med kundebehov, så som butiksinformation og velkomstpersonale.

Uddannelsesorganisationer

Sikkerhedsbranchens uddannelsesorganisation (*The Security Industry Training Organisation, SITO*), BSIA's helt ejede uddannelsesdatterselskab, var en national uddannelsesorganisation (*National Training Organisation, NTO*) for sikkerhedsbranchen og gav adgang til uddannelsesmuligheder og passende nationale erhvervseksaminer.

Finansiering af uddannelse

Der er ikke noget sektordækkende system til at finansiere uddannelse.

Evaluering og anerkendelse af uddannelse

Der er ingen mekanismer til at evaluere og anerkende uddannelser.

(2) NVQ'er (National Vocational Qualifications) er erhvervskvalifikationer, som gør det muligt for kandidaterne af vise, hvad de kan præstere ved at bruge færdigheder, viden og erfaring snarere end kun at teste deres viden. Kandidaterne arbejder hen imod et afgangsbrev ved at vise over for en uafhængig vurderingsmand, at de kan leve op til de fornødne standarder. Der er fem NVQ-niveauer. Niveau 1 er et grundniveau, der dækker rutinearbejde under tilsyn. Niveau 2 omfatter arbejde, der har et vist individuelt ansvar og et vist samarbejdsansvar. Niveau 3 dækker arbejde på et teknisk tilsynsniveau. Niveau 4 er for mere komplekse aktiviteter, så som aktiviteter, der svarer til mellemlederniveau eller teknisk niveau. NVQ niveau 5 svarer til universitetsuddannelser og erhvervseksaminer.

Antal arbejdstimer

Arbejdstidsbestemmelserne fra 1998 fastsætter, at ingen arbejdstager må arbejde mere end 48 timer pr. uge over en periode på 17 til 26 uger. Enkelte arbejdstagere og virksomheder kan under visse omstændigheder se bort fra dette krav. Virksomhederne i den private sikkerhedssektor har på nuværende tidspunkt en undtagelsesbestemmelse om at køre 12 timers skift, og enkelte arbejdstagere er blevet tvunget til at se bort fra de bestemmelser, der begrænser antal arbejdstimer pr. arbejdsuge.

Overarbejdstid

Der er ingen aftaler på sektorniveau vedrørende overarbejdstid.

Årlig ferie (betalt ferie)

Alle arbejdstagere i UK har en lovformelig ret til 4 ugers betalt ferie pr. år plus op til 11 lovbestemte dage for helligdage og andre kalenderdage.

Der er ret til barselsorlov, orlov for fædre og forældreorlov.

Fleksibelt arbejde (arbejdstimer, stand-by)

Der er ingen sektoraftaler.

Sundhed og sikkerhed

Der er ingen overenskomster på sektorniveau, der omfatter foranstaltninger vedrørende uniformer og det at bære våben. Ingen våbenbesiddelse.

Jobfremgang og karriereudvikling

Der er ingen overenskomster på sektorniveau.

Løn

Der er en lovbestemt national mindsteløn, der blev indført ved lov i 1998. På nuværende tidspunkt har alle voksne arbejdstagere ret til en mindsteløn på £4,20 (6,19 euros) pr. time. Arbejdstagere mellem 18 og 21 år kan få betalt en udviklings-sats på £3,60 (5,31 euros) pr. time. Dette er en aldersrelateret sats, som ikke er forbundet med uddannelse. Ældre arbejdstagere kan ligeledes få denne sats på £3,60 (5,31 euros) pr. time i de første seks måneder efter ansættelse hos en ny arbejdsgiver, hvis de modtager uddannelse i henhold til anerkendte standarder. Arbejdstagere under 18 år er ikke dækket af bestemmelsen om den nationale mindsteløn.

Ansattes løn i den private sikkerhedssektor er ca. £5,00 (7,37 euros) pr. time.

Månedlig mindsteløn er 1.124 euro (Eurostat 2002).

Typer af ansættelseskontrakter

Der er ingen kollektive overenskomster på sektorniveau. Kontrakterne indgås mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren.

Udskiftning

Problemerne med lave lønninger og lange arbejdstider afspejles i statistikken for arbejdsudskiftning i branchen. De bedste vurderinger for arbejdskraftmobilitet ligger omkring 65% pr. år for branchen som helhed. Selv i relativt veldrevne virksomheder kommer udskiftningen op på 35%.

Lige muligheder

Alle arbejdstagere har ret til ikke at blive uretfærdigt diskrimineret imod, eller at blive udsat for diskrimination på grund af køn, race eller handicap.

Tryghed i ansættelsen

TUPE står for Transfer of Undertakings, Protection of Employment, (bestemmelser om virksomhedsoverdragelse og ansættelsesbeskyttelse). Disse bestemmelser blev indført for at gennemføre EF-direktiv nr. 77/187, som normalt kaldes «Direktivet om arbejdstagernes erhvervede rettigheder». Dette betyder, at de ansatte beholder deres eksisterende arbejdsvilkår og -betingelser, når en intern tjeneste udliciteres til en anden arbejdsgiver.

Sikkerhed, stress og psykologisk støtte

Der er ingen bestemmelser på sektorniveau.

Der er ingen bestemmelser på sektorniveau. BSIA mener, at der er brug for at skabe større værdi af sikkerhedsoperationerne.

Der er en vis margin for at bruge teknologi i vagtopgaver. BSIA mener, at ca. 40% af de eksisterende opgaver kunne erstattes af et «teknologi plus respons»-system. Det ville gøre det muligt for sikkerhedsvagter, der havde et elektronisk overvågnings-system til rådighed, at kommunikere med en operatør i et centralt kontrolcenter, som kunne varsle politiet om sikkerheds-

brud. Dette ville forbedre reaktionstiden og reducere den enkelte sikkerhedsvagts risikoniveau.

