



VERENIGD KONINKRIJK

CIJFERS

ALGEMEEN

OPLEIDING

ARBEIDSTIJD

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

IMPACT VAN TECHNOLOGISCHE INNOVATIES

De *British Security Industry Association* (BSIA) is verreweg de grootste en invloedrijkste werkgeversorganisatie in de beveiligingssector. Na de oprichting in 1968 als beroepsvereniging⁽¹⁾ door een aantal van de grootste ondernemingen uit de sector groeide de BSIA gestaag uit en kreeg in 1986 haar eerste voorzitter. Momenteel zijn er rond de 500 organisaties bij aangesloten, verdeeld over 12 secties die een afspiegeling vormen van de verschillende segmenten van de beveiligingsmarkt. Zo'n 100 van die organisaties zijn afgelopen jaar toegetreden.

Een andere grote organisatie is de *Joint Security Industry Council* (JSIC), een verbond van beroepsverenigingen, klanten en andere leden, zoals de volledig aan de BSIA toebehorende *Security Industry Training Organisation* (SITO) en recenter, maar zonder al te actieve deelname, de twee grootste vakbonden uit de sector.

De GMB, *General, Municipal & Boilermakers' Union*, is één van de vier grootste vakbonden in Groot-Brittannië. De GMB, als algemene vakbond actief in tal van openbare en privésectoren, is de belangrijkste vakbond in de particuliere beveiligingsindustrie. De TGWU, *Transport & General Workers' Union*, is eveneens een algemene vakbond met activiteiten in diverse openbare en privésectoren. Hoewel minder sterk aanwezig in de particuliere beveiligingsindustrie dan de GMB, is de TGWU wel de voornaamste vakbond voor het beveiligingspersoneel van zeven regionale luchthavens in Groot-Brittannië.

Er bestaat geen centraal register voor beveiligingsorganisaties. Het is dan ook vrijwel onmogelijk om een beeld te krijgen van het aantal actieve ondernemingen en werknemers. Eén van de werkgevers schatte dat er ruim 1000 ondernemingen met samen tot 150.000 werknemers bestaan. Volgens een andere bron zijn er «200.000 zogenaamde beveiligers werkzaam in alleen al het gebied tot aan de snelweg M25 rond Groot Londen». Een andere werkgeversvertegenwoordiger hierover :

«Er wordt wel beweerd dat er 1500 bedrijven actief zijn in de bewakingssector, maar ik zou er nog geen 150 kunnen noemen».

Veel kleine organisaties worden opgericht, leiden een kort bestaan en verdwijnen weer. «Iemand die net uit de gevangenis komt kan zo een hond en een busje aanschaffen en een beveiligingsbedrijfje opzetten», aldus een functionaris van een nationale vakbond. Een werkgever merkte op : «De lage opstartkosten zijn een groot probleem. Je hebt aan een pak of uniform, een hond en een busje al genoeg om jezelf een beveiligingsbedrijf te kunnen noemen».

De *Security Industry Authority*, opgericht krachtens de *Security Industry Act* om tot een wettelijk kader voor de beveiligingssector te komen, zou dankzij de verstrekking van vergunningen en de beoordeling van bedrijfsplannen op den duur nauwkeurigere cijfers aan kunnen leveren.

(1) Een beroepsvereniging is een verband van verwante ondernemingen ter behartiging van hun belangen ten aanzien van het overheidsbeleid, de consumenten en de maatschappij in brede zin. Zulke verenigingen kunnen de normen in hun sector proberen te beïnvloeden, verschillende diensten aanbieden aan hun leden, zoals opleidingen en productadviezen en –strategieën, en beurzen en seminars organiseren. Ze verschillen wezenlijk van werkgeversorganisaties, zoals de *Engineering Employers' Federation*, die in overleg en onderhandeling treden met werknemersvakbonden uit hun eigen sector.

Voornaamste wetgeving en CAO's in de sector

De arbeidsverhouding in de beveiligingsindustrie wordt geregeld door wetgeving die van toepassing is op alle werknemers. De basis van de wettelijke verhouding tussen werkgever en werknemer is de individuele arbeidsovereenkomst. De inhoud hiervan is afkomstig uit verschillende bronnen, zoals de wetgeving, de regels en procedures binnen de onderneming, de CAO's en de heersende gebruiken en praktijken.

In Groot-Brittannië zijn CAO's tussen de werkgever en de vakbonden niet wettelijk bindend. Veel bepalingen en voorwaarden uit deze overeenkomsten kunnen echter worden overgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst en daarmee wel wettelijk worden afgedwongen.

Er zijn geen nationale of ondernemingsbrede CAO's in de beveiligingssector. De bestaande overeenkomsten zijn allemaal op vestigingsniveau afgesloten. Het vakbondslidmaatschap blijft beperkt tot een klein aantal grote nationale ondernemingen, behalve in de luchthavensector, waar het beveiligingspersoneel zich veelal aansluit bij de vakbonden met leden onder de rest van de luchthavenmedewerkers.

Security Industry Act, 2001

Deze nieuwe wetgeving moet een antwoord bieden op een groot aantal problemen in de sector. Hoewel waarschijnlijk pas in 2004 volledig van kracht is deze wet positief ontvangen door de vakbonden en de grootste werkgevers uit de sector.

Definitie van de particuliere beveiligingssector

- bewaking in uniform
- toezicht op en telebewaking van evenementen en onroerende goederen
- strafrechtelijke ondersteuning, zoals het leiding geven aan al dan niet eigen (jeugd-) gevangenen en het begeleiden van gevangenen
- beveiliging van geld- en waardetransporten
- importeren, ontwerpen, fabriceren, installeren en onderhouden van alarmsystemen.

Goedkeuringsvoorwaarden voor de ondernemingen

Kort gezegd zijn volgens de nieuwe wet individuen wel en ondernemingen niet vergunningplichtig. De wet bevat een Regeling Erkend Beveiligingsbedrijf waarbij de ondernemingen zich vrijwillig kunnen laten keuren door de *Security Industry Authority*. De vergunningsprocedure omvat een diepgaand onderzoek naar het strafblad van alle betrokken werknemers. De Regeling Erkend Beveiligingsbedrijf is bedoeld om de klanten het vertrouwen te geven dat een onderneming aan de wettelijke vereisten voldoet. De directeur van de onderneming moet regelmatig gegevens opsturen naar de SIA (*Security Industry Authority*) voor het jaarverslag aan het ministerie van Binnenlandse Zaken.

Aanwervingsvoorwaarden

Het personeel moet over een vergunning voor drie jaar beschikken. De kosten hiervan bedragen £35 (52 euros) tot £40 (59 euros).

Het strafblad wordt gecontroleerd. Er bestaan geen leeftijdsvoorwaarden.

De nieuwe regelgeving heeft gevolgen voor kantoormedewerkers, die voortaan een vergunning nodig hebben indien hun werk wordt uitbesteed aan de privésector.

Voorafgaande kwalificatievereisten

Geen.

Startopleiding in de functie en vervolgopleiding

Er kunnen nationaal erkende vaardigheidsbewijzen (*National Vocational Qualifications*, NVQ's)⁽²⁾ worden gehaald, maar volgens schattingen beschikt nog geen 10% van alle werknemers over NVQ-niveau 2.

In kleine tot middelgrote ondernemingen worden nauwelijks opleidingen verstrekt.

Sommige grotere organisaties zorgen in beperkte mate voor opleidingen. Deze opleidingen kunnen tot vijf dagen duren, met twee dagen theorie en drie dagen praktijk.

De cursussen gaan over basistechnieken voor het omgaan met crisissituaties, eventueel controlekamertechnologie, en soms ook worden er cursussen klantgerichtheid gegeven met namen als «Kwaliteit door klantvriendelijkheid».

Opleidingsinstellingen

De *Security Industry Training Organisation* (SITO), het opleidingsinstituut van de BSIA, is een *National Training Organisation* (NTO) voor de beveiligingssector, met verschillende opleidingsmogelijkheden en nationaal erkende beroepsdiploma's.

Financiering van de opleidingen

Er bestaat geen sectorbrede regeling voor de financiering van opleidingen.

Beoordeling en erkenning van de opleidingen

Ook hier bestaat geen regeling voor.

(2) NVQ's (National Vocational Qualifications) zijn beroepskwalificaties waarbij de kandidaten zowel hun vaardigheden, kennis als ervaring kunnen bewijzen en dus niet louter op hun kennis worden getoetst. Voor het verkrijgen van de kwalificaties moeten de kandidaten aan een onafhankelijke beoordelaar laten zien dat ze aan de vereiste criteria voldoen. Er zijn vijf NVQ-niveaus. Niveau 1, het basisniveau, betreft het verrichten van routinewerk onder toezicht. Bij niveau 2 staat het werken met een zekere mate van individuele en collectieve verantwoordelijkheid centraal. Bij niveau 3 gaat het om specialistisch of toezichhoudend werk. Niveau 4 draait om complexere activiteiten, vergelijkbaar met die van een juniormanager of -deskundige. Niveau 5 komt overeen met een universiteits- of beroepsdiploma.

Werktijden

De Arbeidstijdenregeling uit 1998 bepaalt dat werknemers niet meer dan 48 uur per week mogen werken gedurende een periode van 17 tot 26 weken. De werknemers en de ondernemingen kunnen in sommige gevallen op individuele basis van deze norm afwijken. Momenteel mogen de beveiligingsorganisaties 12-uursdiensten inroosteren en moeten individuele werknemers noodgedwongen afwijken van de wettelijke werkweek.

Overwerk

Er bestaan geen sector-CAO's voor overwerk.

Jaarlijkse vakantie (betaald verlof)

Alle werknemers in Groot-Brittannië hebben wettelijk recht op 4 weken betaalde vakantie per jaar plus 11 aanvullende verlofdagen op feestdagen of andere data.

Ook bestaat er recht op moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof.

Flexibiliteit (werktijden, standby)

Hier bestaan geen sector-CAO's voor.

Gezondheid en veiligheid

Er bestaan geen sector-CAO's met afspraken over uniformen en wapendracht. Geen wapenbezit.

Loopbaanperspectief en beroepsmobiliteit

Hier bestaan geen sector-CAO's voor.

Salaris

In 1998 is er bij wet een nationaal minimumloon ingevoerd. Alle volwassen werknemers hebben momenteel recht op een minimumloon van £4,20 (6,19 euros) per uur. Voor werknemers tussen de 18 en 21 jaar geldt de zogeheten *Development Rate* van £3,60 (5,31 euros) per uur. Dit aangepaste minimumloon is leeftijdsgebonden en staat los van iemand opleiding. Tijdens hun eerste zes maanden bij een nieuwe werkgever kunnen ook oudere werknemers de *Development Rate* van £3,60 (5,31 euros) per uur betaald krijgen, op voorwaarde dat hun een opleiding volgens de vereiste criteria wordt aangeboden. Het wettelijke minimumloon is niet van toepassing op werknemers onder de 18.

Het loon van werknemers uit de beveiligingssector ligt rond de £5,00 (7,37 euros) per uur.

Het maandelijkse minimumloon bedraagt 1.124 euro (Eurostat 2002).

Soorten arbeidsovereenkomsten

Er bestaan geen sector-CAO's. De contracten worden op individuele basis afgesloten tussen werkgever en werknemer.

Verloop

Het probleem van de lage salarissen en de lange werkdagen vertaalt zich ook in de cijfers over het personeelsverloop. De gunstigste schattingen gaan uit van ongeveer 65% per jaar in de hele sector. Zelfs in betrekkelijke goed bestuurd bedrijven nadert het verloop de 35%.

Gelijke kansen

Alle werknemers worden wettelijk beschermd tegen ontslag op onbillijke gronden en tegen discriminatie wegens geslacht, ras of handicap.

Werkzekerheid

TUPE is de afkorting van de Regeling inzake de overgang van ondernemingen (behoud van werkgelegenheid) uit 1981. Met deze regeling is uitvoering gegeven aan de EEG-richtlijn 77/187 over het behoud van de rechten van werknemers. Dit betekent dat bij uitbesteding van een contract aan een andere werkgever de werknemers hun bestaande arbeidsvoorwaarden behouden.

Veiligheid, stress en psychologische begeleiding

Hier bestaan geen sectorafspraken over.

Hier bestaat geen sectorbreed beleid voor. De BSIA acht een hoger rendement van de beveiligingsactiviteiten wenselijk.

Ruimte voor de inzet van technologie in de beveiliging is er wel. Volgens de BSIA zou zo'n 40% van de huidige activiteiten kunnen worden uitgevoerd met een combinatie van technologie en mankracht. Beveiligers zouden dan met behulp van elektronica kunnen communiceren met een centrale controlekamer, die vervolgens de politie kan inschakelen bij

alarmsituaties. Dit zou voor een snellere reactietijd en meer veiligheid voor de beveiligers zorgen.

