



Nederlandse Veiligheidsbranche  
T.a.v. de heer M. Rotteveel  
Postbus 4076  
5004 JB TILBURG

Datum: 9-12-2022  
Ons kenmerk: HKO-2022PB  
Onderwerp: Cao-voorstellen Particuliere Beveiliging 2023

Geachte heer Rotteveel, Marcel,

Binnenkort starten we de onderhandelingen voor de nieuwe cao Particuliere Beveiliging. Elke onderhandeling heeft zo zijn eigen dynamiek. De Unie onderhandelt vanuit de kernwaarden Verbinding, Inspiratie en Perspectief. De uitdagingen die voor ons liggen bieden ook tal van kansen.

In de particuliere beveiliging hebben we een grote behoefte aan nieuwe beveiligers. Er staan veel vacatures open. Dat heeft tot gevolg dat de werkdruk bij de huidige beveiligers toeneemt. Een logisch gevolg, maar dit baart ons wel zorgen. Het betekent dat veel beveiligers onvoldoende rust kunnen nemen, bijvoorbeeld omdat verlofaanvragen niet worden toegekend.

De hoge werkdruk, gecombineerd met een onregelmatig rooster met daarin nachtdiensten, zorgt ervoor dat, vooral jonge, beveiligers hun heil elders zoeken. Het heeft ook effect op de instroom van medewerkers in de sector.

Niet alleen de hoge werkdruk en het onregelmatige rooster hebben effect op de aantrekkelijkheid om te werken als particuliere beveiligers. Ook de arbeidsvoorwaarden hebben dat. De huidige arbeidsvoorwaarden zijn primair tot stand gekomen vanuit een kostenstandpunt. Een sprekend voorbeeld daarvan is de huidige pensioenregeling voor de particuliere beveiligers. Wij zijn van mening dat een cao waarbij het welzijn van de medewerker veel meer het uitgangspunt is, helpt om werken in de particuliere beveiliging aantrekkelijk te maken en te houden.

Onze voorstellen zijn gebaseerd op dit uitgangspunt en op de input van onze leden. Veel leden zijn ontevreden. Niet over het werk dat ze doen. Maar wel over de omstandigheden waaronder ze dat moeten doen en over hun arbeidsvoorwaarden. In deze tijd van hoog oplopende kosten voor huishoudens is de roep van beveiligers om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren groot.

Met onze voorstellen willen we de arbeidsvoorwaarden voor beveiligers aantrekkelijker maken. Wij roepen de werkgevers in de particuliere beveiliging op om in de aanstaande cao-onderhandelingen zelf ook met inspirerende voorstellen te komen die bijdragen aan substantieel betere arbeidsvoorwaarden. We hopen op verbinding tussen ons in de cao-onderhandelingen. Laten we er van uitgaan dat we komen tot een onderhandelingsresultaat dat nieuwe en bestaande medewerkers perspectief biedt om in de particuliere beveiliging te werken.

Direct:  
M 06 - 5252 2073  
E [hans.korver@uniesecurity.nl](mailto:hans.korver@uniesecurity.nl)

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG  
T (0345) 851 851 • E [INFO@UNIE.NL](mailto:INFO@UNIE.NL) • W [WWW.UNIE.NL](http://WWW.UNIE.NL)  
BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99  
KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW  
BELANG**

Als bijlage tref je onze voorstellen aan voor de nieuwe cao. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van onze ervaringen met de huidige cao en door een intensieve verbinding met onze leden, dus ook jullie werknemers. Ga met ons de discussie aan over onze voorstellen en laten we samen komen tot oplossingen voor de uitdagingen van morgen!

Met vriendelijke groet,  
De Unie

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans Korver', with a long, sweeping underline.

Hans Korver

Bijlage: cao-voorstellen

## VOORSTELLEN cao Particuliere Beveiliging 2023

### Looptijd

De Unie stelt een looptijd voor van 3 jaar. Dat geeft rust voor werknemers. En biedt tevens de mogelijkheid de cao eerder aan te passen aan gewijzigde omstandigheden dan een looptijd van 5 jaar.

### Structurele loonsverhoging

We willen de huidige loonafspraken handhaven. Dat betekent dus een verhoging van de feitelijke lonen en de loonschalen van 2,5% per loonperiode 1 van elk jaar of met het percentage van de CPI (over het referentiejaar september voorgaand jaar tot en met september) als dat hoger is dan 2,5%.

### Salarisniveau

Wij betwijfelen of het huidige salarisniveau van alle salarisschalen past bij de verantwoordelijke taak die de medewerkers in de particuliere beveiliging hebben. Wij stellen daarom voor dat EVZ direct na het maken van een nieuw functiegebouw een salarishuis ontwikkelt dat past bij de functies die in de sector bekleed worden en dat goed aansluit bij wat gangbaar is in de markt voor vergelijkbare functies.

### Verlof

Wij stellen voor dat de verlofuren bij overgang naar een nieuw jaar voortaan wel worden geïndexeerd met de structurele loonsverhoging.

Daarnaast willen wij dat de definitie van een verlofdag bij een ingeroosterde dienst verbetert (art. 59). Een dienst is vaak 8 uur. Maar daarin zit wel een half uur onbetaalde pauze. De feitelijke arbeidstijd is dan 7,5 uur. Volgens de cao zou nu 8 uur aan verlof moeten worden afgeschreven. Dat vinden wij niet terecht. Dat zou 7,5 uur moeten zijn.

Werknemers willen graag in één oogopslag de belangrijkste gegevens over hun loon en hun verlof zien op hun loonstrook. De gegevens over het verlof zijn vaak onduidelijk op de loonstrook. Wij stellen daarom voor de volgende gegevens op de loonstrook over verlof zichtbaar te maken op de loonstrook:

- Voor het nog openstaand verlof van voorgaande jaren per jaar:
  - Aantal nog openstaande verlofuren per einde jaar
  - Als het niet indexeren van verlofuren blijft behouden in de cao:
    - Het aantal uren waarmee het openstaande verlof per 1 januari van het jaar daarop is gecorrigeerd
    - Het restant van de openstaande verlofuren per einde jaar na correctie
  - Aantal verlofuren dat daarvan in het huidige jaar is opgenomen
- Voor het huidige jaar:
  - Aantal opgebouwde wettelijke verlofuren
  - Aantal wettelijke verlofuren reeds opgenomen
  - Aantal opgebouwde bovenwettelijke verlofuren
  - Aantal bovenwettelijke verlofuren reeds opgenomen
  - Aantal dienstjarenuren opgebouwd
  - Aantal dienstjarenuren reeds opgenomen
  - Aantal seniorenuren opgebouwd
  - Aantal seniorenuren reeds genoten

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat 5 mei elk jaar als feestdag geldt.

### Reiskostenvergoeding (artikel 47 lid 2)

Wij stellen voor de reiskostenvergoeding te verhogen naar het fiscaal maximum. Met daarbij de bepaling dat wanneer het fiscaal maximum stijgt, de reiskostenvergoeding in de cao PB die stijging meteen volgt. Tevens willen wij dat deze reiskostenvergoeding geldt voor elke gereden kilometer. Dus zonder ondergrens.

Daarnaast stellen wij voor dat wanneer een medewerker met het openbaar vervoer reist de kosten volledig worden vergoed (op basis van 2e klasse wanneer de medewerker met de trein reist).

### Wel verschuivingstoelage bij jokerdag (art. 22 lid 2)

Wij vinden het niet logisch dat als een medewerker vrijwillig meewerkt om het rooster te veranderen hij/zij een verschuivingstoelage krijgt en wanneer de werkgever het verplicht er geen recht op die toelage is. Het inconveniënt is voor de medewerker dan zelfs groter. Wij stellen voor de verschuivingstoelage ook van toepassing te laten zijn bij verplichte verschuiving van een tijdvak/dienst.

### Toeslagen

- Artikel 40  
Om werken als beveiliging aantrekkelijker te maken en te houden stellen wij voor de toeslagen te verhogen. In veel sectoren liggen de toeslagen aanzienlijk hoger. Wij stellen het volgende voor:
  - De weekendtoelage verhogen van 35% naar 50%
  - De nachttoelage verhogen van 20% naar 40%
  - De avondtoelage verhogen van 10% naar 20%
- Artikel 44  
In de oude cao-tekst stond dat de toeslagen apart berekend moeten worden en daarna bij elkaar opgeteld. Dat laatste staat niet in de huidige cao-tekst. Wij stellen voor om in de tekst op te nemen dat de afzonderlijke toeslagen van artikel 40 t/m 43 ook bij elkaar opgeteld moeten worden.

### EHBO/BHV/Praktijkopleider

Wij stellen voor een structurele toelage op te nemen voor een EHBO-diploma, voor de BHV-er en de BHV-Ploegleider. Daarnaast willen wij in de cao een toelage opnemen voor de tijd dat een werknemer als praktijkopleider optreedt.

Concreet:

- Een toelage van € 20,- bruto per uur voor het aantal uren herhalingsonderwijs respectievelijk het aantal uren optreden als praktijkopleider per jaar.
- Het aantal uren optreden als praktijkopleider wordt bepaald door de Stichting Explain.
- Het aantal uren herhalingsonderwijs EHBO, BHV en BHV-Ploegleider wordt bepaald in afstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

### Overwerk / Tijd voor tijd

Wij stellen voor om de medewerker de keuze te geven de overgewerkte uren in geld of in tijd uit te laten betalen. Het gaat ons dan om de gewerkte uren, niet om de overwerktoelage. De toelage blijft wat ons betreft een geldelijke vergoeding.

Om stuwmeren aan verschillende soorten verlof te voorkomen, stellen wij voor om een vervaldatum voor de tijd-voor-tijduren op te nemen. Wij denken aan 1 juli volgend op het jaar waarin de tijd-voor-tijduren zijn ontstaan. Wanneer een werknemer verlof opneemt, neemt hij eerst zijn/haar TVT-uren op voordat hij/zij zijn wettelijke of bovenwettelijke vakantie-uren opneemt.

### **Minuren**

Ons voorstel is de minuren af te schaffen. Voor ons is het bespreekbaar dat bij leegloop (te weinig werk beschikbaar) de werknemer verplicht zijn/haar gespaarde tijd-voor-tijduren inzet tot een maximum van 24 uur per loonperiode en maximaal 40 uur per kalenderjaar.

### **Eindejaarsuitkering**

Met het oog op aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden stellen wij voor de eindejaarsuitkering te verhogen naar 4%.

### **Blokken wijziging roostervrije dagen (art. 22 lid 3)**

Wij stellen voor om het aantal roostervrije dagen dat een werknemer per jaar kan blokkeren te verhogen van 4 naar 8 roostervrije dagen.

### **Inroosteren (art. 21)**

- Wij stellen voor om de periode dat de roosters bekend worden te verhogen van minimaal 4 weken naar minimaal 8 weken van tevoren. Daarmee hangt samen dat de verschuivingstoeslag van 5% al geldt vanaf 56 dagen van tevoren in plaats van 28 dagen van tevoren (art. 43 lid 2).
- Daarnaast de diensten niet 1 week van tevoren bekend maken, maar 4 weken van tevoren. De 4 weken daarna zijn dan tijdvakken.
- Bij een ingeplande dienst zijn niet alleen de tijden bekend, maar ook de werklocatie.
- Van de twee blokken van twee aaneengesloten roostervrije dagen is minimaal 1 van de 2 blokken een weekend (zaterdag en zondag). Dat staat nu al in de cao. Wij stellen voor om in een loonperiode een tweede blok van 2 aaneengesloten dagen op te nemen waarvan minimaal 1 van de 2 dagen in het weekend valt (dus er zit minimaal een zaterdag of zondag in).
- Wij stellen voor artikel 27 aan te scherpen zodat alleen het eerste punt van toepassing is: “Je hebt recht op ten minste 36 uur rust in elke periode van 7 keer 24 uur.”
- De werkgever kan de werknemer van 50 jaar en ouder maximaal voor 6 nachtdiensten per loonperiode inplannen. Meer nachtdiensten per loonperiode voor deze groep werknemers kan alleen op basis van vrijwilligheid. De bepaling dat medewerkers van 60 jaar en ouder niet meer verplicht zijn nachtdiensten te draaien, blijft daarnaast in de cao staan. De bepalingen die nu al in de cao voor 55+ers gelden blijven van kracht.
- Wij stellen voor in de cao op te nemen dat een parttimer vast model bij aanvang van zijn parttimecontract (dus ook bij overgang van fulltime naar parttime) kiest tussen:
  - Zijn arbeidstijd is gelijk aan zijn parttimepercentage \* het aantal uren die per loonperiode voor een fulltimer worden ingepland. Het maximaal aantal diensten kan in deze optie gelijk zijn aan het maximaal aantal diensten voor een fulltimer. De diensten zijn alleen korter.
  - Het aantal tijdvakken is gelijk aan het parttimepercentage \* het maximum aantal diensten per loonperiode voor een fulltimer. Wanneer dit niet op een geheel getal uitkomt, wordt dit maximum aantal altijd naar boven afgerond (dus ook bij delen kleiner dan 0,5).
  - Deze bepalingen vervangen artikel 21 lid 1 sub d uit de huidige cao.

### **Rusttijd na minimaal 3 nachtdiensten**

Wij stellen voor om de rusttijd na 3-7 nachtdiensten te verhogen van minimaal 48 uur naar minimaal 56 uur.

### **Vrije zondagen**

Wij stellen voor het aantal roostervrije zondagen te verhogen van 16 naar 20 per jaar.

### **Pensioen**

De huidige pensioenregeling is geen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een beveiliging komt door de hoge franchise bij pensioen bij lange na niet uit op 70% van het gemiddeld genoten salaris. Wij stellen daarom voor de franchise gedurende looptijd van de cao elk jaar per 1 januari met € 1000,- te verlagen (tot maximaal het niveau waarop de franchise nog onder de wettelijke norm valt).

Daarnaast stellen we voor om ook de toeslagen pensioengevend te maken.

### **Financieel advies**

Wij stellen voor dat een werknemer eens per 5 jaar op kosten van de werkgever recht krijgt op een onafhankelijk financieel advies.

### **Loondoorbetaling bij ziekte**

- Artikel 65 lid 2 en lid 3  
Wij stellen voor om de wachttag bij ziekte te laten vervallen. In onze ervaring heeft deze maatregel geen effect.
- Artikel 66  
Wij stellen voor een 3<sup>e</sup> lid toe te voegen: "Als de werkgever een loonsanctie krijgt opgelegd van UWV vanwege onvoldoende re-integratie-activiteiten, krijg je in de 3<sup>e</sup> en mogelijk opeenvolgende ziektejaren 85% doorbetaald. Dit geldt als je kunt aantonen dat je actief re-integreert binnen je mogelijkheden."

### **Verlaging fulltimenorm**

In de cao 2018-2023 is de verlaging van de fulltimenorm van 152 uur naar 144 uur afgesproken. Die afspraak is in de cao niet verder uitgewerkt. Wij stellen voor de nieuwe cao in lijn te brengen met de bedoeling van de afspraak in de huidige cao. Daarbij realiseren wij ons dat er een grote behoefte is aan beveiligers. Wij stellen daarom de volgende uitwerking voor:

- De verlaging van de fulltimenorm naar 144 uur is de standaard. De werkgever kan het verzoek doen aan een medewerker om toch 152 uur te werken. De medewerker kan hier op vrijwillige basis voor kiezen.
- Artikel 1
  - Opnemen definitie voor fulltimenorm: "Fulltimenorm: een medewerker die in een loonperiode een arbeidstijd heeft van 144 uur."
  - Meeruren  
De uren in een loonperiode die uitgaan boven de arbeidsduur tot aan de fulltimenorm.
- Artikel 10  
"Je werkt fulltime als je een arbeidsovereenkomst hebt voor 144 uur per loonperiode. Je werkt dan gemiddeld 36 uur per week."
- Artikel 11
  - Lid 1 sub a  
"een arbeidsovereenkomst hebt voor minder uren dan de fulltimenorm."
- Artikel 21
  - Lid 1 sub a  
In het rooster zitten maximaal 19 tijdvakken en/of arbeidstijd per loonperiode.

- Lid 1 sub c  
“In het rooster zitten minimaal 9 roostervrije dagen per loonperiode.”
- Lid 1 sub d  
“... Dan zijn je tijdvakken en/of is je arbeidstijd minimaal je parttimepercentage maal 190.”
- Artikel 22 lid 2 sub a  
“... kan je werkgever je verplichten om 160 uur in een loonperiode te werken...”
- Artikel 23
  - Lid 1  
“Er is sprake van overwerk als je arbeidstijd boven de fulltimenorm uitkomt.”
  - Lid 2 sub a  
“Je werkgever mag je verplichten maximaal 8 uren per loonperiode meer te werken dan de fulltimenorm. Je .....”.
- Artikel 25
  - Lid 2 sub a  
“Je werkgever stelt binnen de loonperiode 4 van de roostervrije dagen vast.”
  - Lid 2 sub b  
“De roostervrije dagen die na lid 2.a overblijven stelt je werkgever ook vast. Voor deze dagen geldt:”
    - Eerste bullet (de sub-bullet blijft intact)  
Van de vastgestelde roostervrije dagen moeten er 4 in 2 blokken van 2 aaneengesloten roostervrije dagen zijn.
  - Lid 2 sub c  
“Van de roostervrije dagen waar je in een loonperiode recht op hebt dagen, mag je werkgever er 1 intrekken.”
- Artikel 59
  - Lid 1 sub a  
“... In totaal heb je 24 dagen per jaar vakantie. Dat is 172,8 uur. Dit .... of 13,29 uur opbouwt.”
  - Lid 1 sub c  
“... Dan geldt:”
    - 1 dag vakantie = 7,2 uur
    - 1 week vakantie = 36 uur
    - 4 weken vakantie = 144 uur”
  - Lid 2 sub b  
“Je bouwt vakantiedagen op over alle uren waarop je loon hebt ontvangen tot maximaal de fulltimenorm per loonperiode.”
- Artikel 61
  - Lid 1 sub a  
“... Dan heb je recht op een extra vakantietoegod van 7,2 uur.”
  - Lid 2 sub a  
“... Maar maximaal 7,2 uur. ...”
  - Lid 2 sub b  
“... Maar maximaal 7,2 uur.”
- Artikel 73 lid 1 sub c  
“Je werkgever kan je niet verplichten om in totaal meer dan 36 uur per week te werken.”
- Artikel 98  
Onze voorgestelde aanpassingen voor artikel 21 (zie eerder in dit document) zijn wat ons betreft ook van toepassing op beveiligers die werken op Schiphol.
- Artikel 100  
“... recht op 180 uur of 25 dagen .... Dit betekent dat je iedere 4 weken 1,92 vakantiedagen of 13,82 vakantie-uren opbouwt....”

- Artikel 105  
“Je kunt ieder jaar uiterlijk in november aangeven of je het daaropvolgende jaar 18 of 19 tijdvakken per loonperiode ingeroosterd wilt worden.”
  - “Laat je niets weten? Dan mag jouw werkgever je maximaal 19 tijdvakken per loonperiode inroosteren.”
  - “Kies je voor 18 tijdvakken? Dan is de 19<sup>e</sup> dag een roostervrije dag.”

### **Meer perspectief in de loonschalen**

Wij stellen voor om meer perspectief in de loonschalen op te nemen voor medewerkers die lang werkzaam zijn in een bepaalde loonschaal. Wij stellen voor om wanneer een medewerker vijf jaar lang in het maximum van zijn/haar schaal zit, zijn/haar loon structureel te verhogen met een ervaringsperiodiek (dus naast de structurele loonsverhoging die we afspreken in de cao).

De hoogte van de ervaringsperiodiek is gelijk aan het verschil salaris-max minus salaris-max-1. Na de volgende 5 jaar, herhaalt dit mechanisme zich.

### **Zelfstandigen**

Wij stellen voor om voor zelfstandigen (zzp-ers) een minimumtarief in de cao op te nemen. Dat tarief moet zodanig zijn dat de zelfstandige zelf een pensioenvoorziening kan regelen en zichzelf kan verzekeren tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Omdat we verschillende loonschalen kennen in de cao PB, lijkt een toeslagpercentage op het uurloon uit de cao voor de hand te liggen.

Daarnaast pleiten wij ervoor expliciet in de cao op te nemen dat de inhurende werkgever de zorgplicht heeft dat de zelfstandige zich te allen tijde aan de Arbeidstijdenwet houdt.

### **Protocolafpraak : verlofsparen voor pensioen**

Graag zouden wij gebruikmaken van de fiscale mogelijkheid om 100 weken verlof te sparen. Omdat in de Particuliere Beveiliging nog al eens contractwisselingen plaatsvinden, stuit dit al snel op praktische problemen. Wij stellen daarom voor om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken of 100 weken verlofsparen wel praktisch mogelijk gemaakt kan worden.

### **Overig**

Verder behoudt De Unie zich het recht voor om vooraf, dan wel tijdens, het cao-overleg aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te doen.