



Nederlandse Veiligheidsbranche
T.a.v. de heer B. Schmeink
Westeinde 58D
2275 AG VOORBURG

Datum: 23 januari 2024
Ons kenmerk: HKO-2024PB
Onderwerp: Cao-voorstellen Particuliere Beveiliging 2024-2025

Geachte heer Schmeink, beste Bart,

De cao Particuliere Beveiliging loopt af op 24 maart 2024. De vraag is daarom hoe de nieuwe cao eruit moet zien.

De afgelopen maanden hebben de werkgevers en de werknemersorganisaties een visiedocument ontwikkeld over de sector Particuliere Beveiliging. In dat document hebben we de belangrijkste vraagstukken voor de korte en middellange termijn geadresseerd. De Unie is er een groot voorstander van om het visiedocument de komende paar maanden uit te werken in concrete afspraken en – indien van toepassing – in concrete arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het hoofddoel van deze afspraken is wat ons betreft dat de Particuliere Beveiliging een aantrekkelijke sector is om in te werken. Zowel voor nieuw aan te trekken medewerkers als voor de bestaande medewerkers.

Wij realiseren ons dat we het visiedocument niet voor afloop van de huidige cao op een goede manier kunnen uitwerken. Maar laten we ernaar streven dat wij dat voor de zomervakantie van 2024 wel hebben gedaan. Voor het uitwerken in concrete arbeidsvoorwaardelijke afspraken kunnen we wat ons betreft de tijd nemen tot 1 november van dit jaar.

Ondanks ons commitment voor het uitwerken van het visiedocument, zien wij het ongewijzigd verlengen van de huidige cao niet zitten. Juist met het oog op het aantrekkelijk maken en houden van de sector, vinden wij het essentieel om op een aantal hoofdonderwerpen arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken. Overige arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken we dan aan de hand van de uitwerking van het visiedocument.

In de bijlage hebben we onze inzet voor de komende cao opgenomen. In deze inzet hebben we rekening gehouden met het pad dat we met het visiedocument zijn ingeslagen en met de uitdrukkelijke behoefte van onze achterban om op een aantal cruciale onderwerpen nu reeds arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken.

Direct:
M 06 - 5252 2073
E hans.korver@uniesecurity.nl

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

IN JOUW
BELANG

Wij hopen dat tijdens de onderhandelingen voor de nieuwe cao alle partijen een evenwicht vinden tussen het belang van een gedegen en voortvarende uitwerking van het visiedocument en de behoefte die er nu leeft onder de werknemers.

Met vriendelijke groet,
De Unie



Hans Korver

Bijlage: cao-voorstellen

VOORSTELLEN cao Particuliere Beveiliging 2024

Looptijd

De Unie stelt een looptijd voor van loonperiode 4/2024 tot en met loonperiode 13/2025.

Structurele loonsverhoging

We willen de basis van de loonafpraak uit de vorige cao's handhaven. Met de basis bedoelen wij de CPI over de referentieperiode oktober 2023 jaar tot en met 30 september 2024. Omdat wij de afgelopen jaren wel koopkrachtbehoud hebben gehad, maar geen koopkrachtverbetering stellen wij aanvullend het volgende voor:

- De loonsverhoging per lp1/2025 is de hiervoor genoemde CPI + 1,5%.
- We spreken af, net als we van 2018 t/m 2023 hebben gedaan, dat de loonsverhoging minimaal 2,5% is.

Maximum aantal tijdvakken

We stellen voor om het maximaal aantal tijdvakken per lp7/2024 terug te brengen naar 18 per loonperiode. Dat geeft meer rust voor de beveiligers. Daarnaast versimpelt het voor veel beveiligers en veel werkgevers de uitvoeringspraktijk van het verwerken van toegekende verlofaanvragen (dat wordt dan indien nog geen dienst is ingepland 8 uur voor een fulltimer, in plaats van 7,2 uur) in combinatie met het opbouwen van minuren.

Indexatie verlof

Wij stellen voor dat het verlofsaldo van een medewerker bij een jaarovergang voortaan niet meer wordt verlaagd met de afgesproken loonsverhogingen.

Overwerktoeslag

We stellen voor om de overwerktoeslag voortaan te laten ingaan wanneer een medewerker meer dan 144 uur in een loonperiode werkt.

Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor om de reiskostenvergoeding die geldt voor woon-werkverkeer te verhogen van € 0,18 naar het fiscaal maximum. Daarnaast willen wij dat de drempel van 9 km vervalt. De overige afspraken over de reiskostenvergoeding blijven intact.

Minimaal 125% WML

Wij stellen voor dat de lonen in onze loonschalen vanaf 25 maart 2024 minimaal 125% van het WML bedragen. De huidige constructie om te werken met toeslagen op het basisuurloon vinden wij voorlopig acceptabel.