

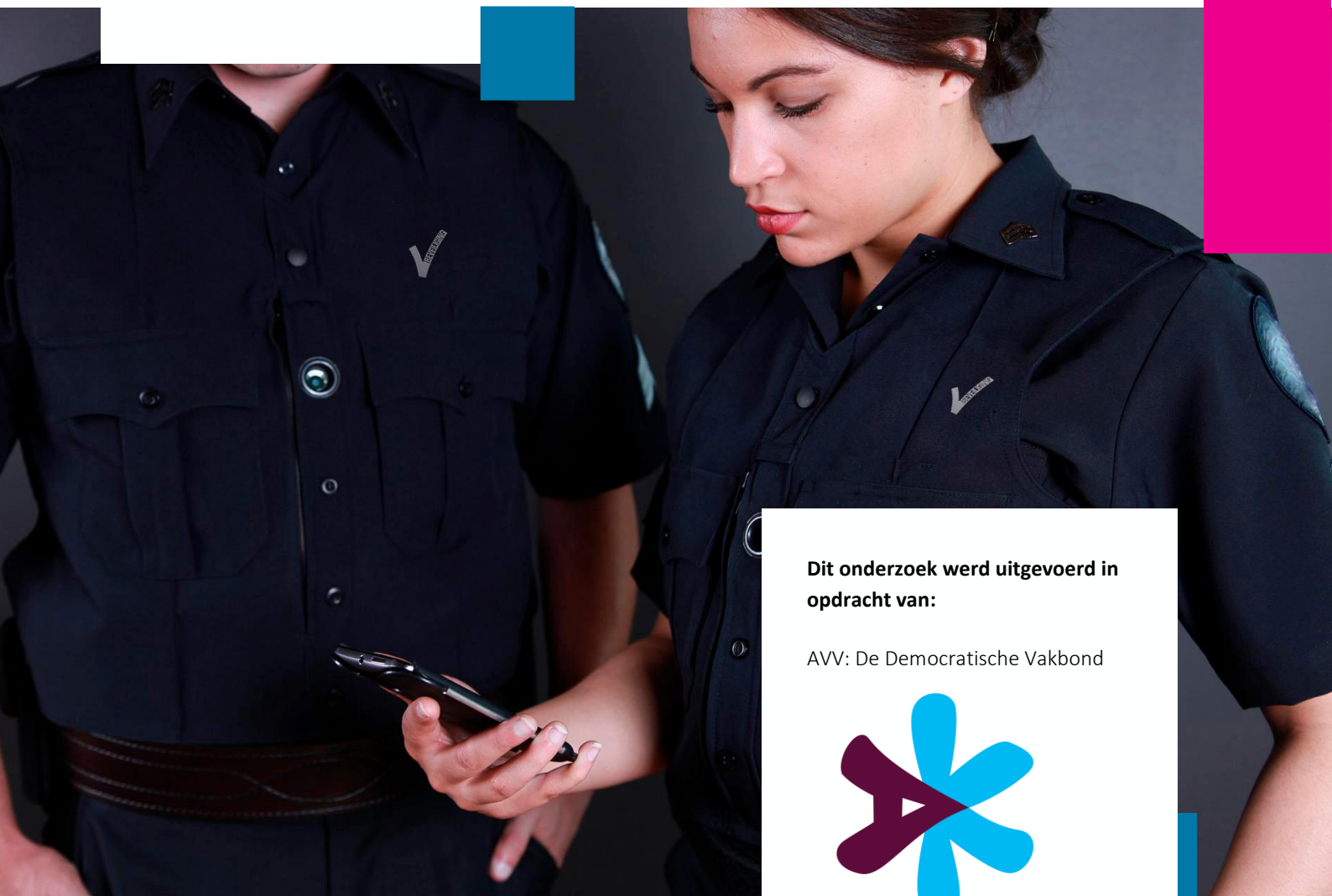
Rapportage AVV Nieuwe cao Veiligheidsdomein

Utrecht, 4 december 2022



Auteur

Roland Goetgeluk
Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	3
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Redenen voor negatieve stem	4
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.4.	Deelnemende bedrijven	5
	Bijlage 1: Open antwoorden	6
	Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd	9

1

Introductie

1.1. Aanleiding

De cao Veiligheidsdomein is de cao voor alle functies in crowdmanagement en beveiliging. Het werk in deze sector bestaat vaak uit kortdurende opdrachten. Daarom moet er in de cao veel ruimte zijn voor de inzet van flexibele krachten. In ruil voor die flexibiliteit ontvangt iedereen een hoog salaris, meer zeggenschap over werktijden en een ruimer pensioen.

In stemming was het principeakkoord dat in bijlage 2 is te vinden. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'positief', 'negatief' en 'neutraal'. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Als men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: 'Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?'. Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Ten slotte is gevraagd bij welk bedrijf men werkt. In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen.

2

Resultaten

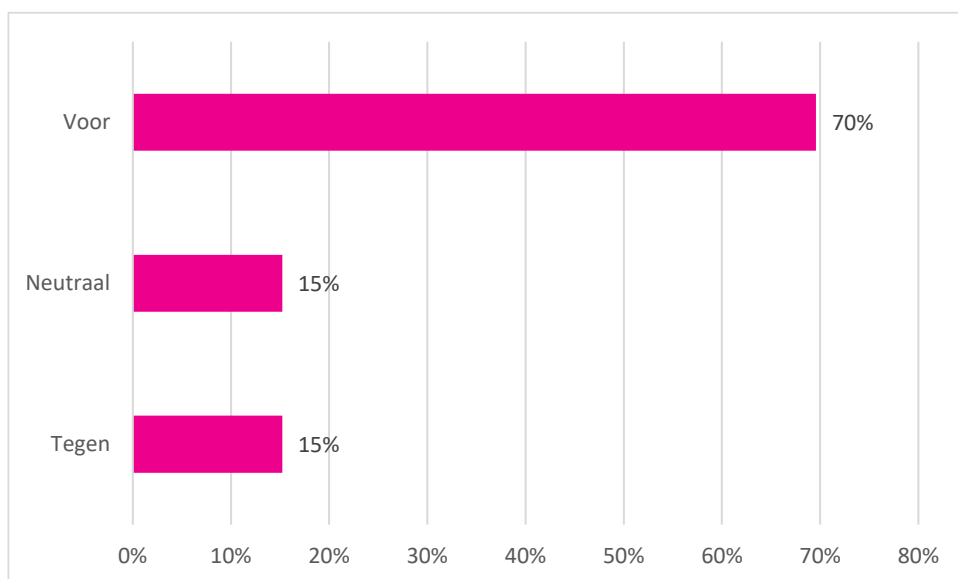
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken stond open van 2 september tot en met 12 september 2022. In totaal zijn er 92 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Veiligheidsdomein. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. **De meerderheid is voor het principeakkoord: 70 op elke 100 medewerkers volgens de stemming.**

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 92 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 9,4 procent¹. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector zou liggen tussen de 60,6 en 79,4 procent ligt. **Een ruime meerderheid dus.**

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

2.3. Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de 14 medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en die is door 12 personen die tegen hadden gestemd ingevuld. Er werden 21 redenen opgegeven ofwel een tegenstemmer gaf gemiddeld bijna 2 redenen op. Een ruime meerderheid meldt dat vooral vergoedingen – denk aan de 2^e hond, trainingsvergoedingen e.d.- te laag zijn (11 keer genoemd). Te lage toeslagen voor bijvoorbeeld weekendwerk is de tweede reden (8 keer genoemd). Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 2).

2.3. Suggesties volgende cao

In totaal hebben 33 personen suggesties gegeven. Er zijn 94 opmerkingen geplaatst die zijn gecategoriseerd en weergegeven in Tabel 1. Gemiddeld komt dit neer op 3 opmerkingen per persoon. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in de bijlage (Tabel 3).

Tabel 1: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën (N = 33 stemmers)

Hoofdcategorie en subcategorieën	Abs.	%
Vergoeding	29	31%
Vergoeding: training	8	9%
Vergoeding: reiskosten/tijden	8	9%
Vergoeding 2e hond: ontbreekt nu	6	6%
Vergoeding 1e hond: prijzencompensatie	5	5%
Vergoeding: opleiding	2	2%
Toeslagen	26	28%
Toeslagen werktijden: ochtenden omhoog	8	9%
Toeslagen werktijden: weekend omhoog	8	9%
Toeslagen werktijden: avonden omhoog	8	9%
Pensioen	2	2%
Salaris (minimala inflatie compenserend)	18	19%
Rooster	12	13%
Rooster: meer ruimte vrij dagen	5	5%
Rooster: maand i.p.v. week	4	4%
Rooster: meer vrije dagen	3	3%
ARBO	9	10%
ARBO: minder lange staanuren/meer rusttijden	3	3%
ARBO: meer pauzes	3	3%
ARBO: betere materialen	2	2%
Communicatie werkgever en werknemer: moet beter	1	1%
Eindtotaal	94	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2022

Er worden zes hoofdcategorieën genoemd zoals Vergoeding, Toeslagen of Arbo om de CAO te verbeteren. Deze zijn dikgedrukt in de tabel. Binnen elke categorie bestaan specificaties over bijvoorbeeld het soort vergoeding; deze specificaties staan onder de dikgedrukte hoofdcategorie. Tabel 1 leert dat Toeslagen (31%) , Vergoedingen (28%) en (basis)Salaris (19%) dus 78 procent van alles suggesties vertegenwoordigen. De overige zaken betreffen Roosters en ARBO-gerelateerde aspecten.

2.4. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 17 bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op bijna 5,5 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1:

Open antwoorden

Aanpak

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

In de analyse is eerst bij de eerste persoon gekeken welke sleutelwoorden werden gebruikt; denk aan Vergoeding, Salaris, Reiskosten en dergelijke. Daarna is gekeken is of andere personen die sleutelwoorden ook gebruikten. Vervolgens zijn we naar de tweede persoon gegaan om te kijken of deze nieuwe sleutelwoorden gebruikte. Ook nu weer bekeken we daarna of de andere personen deze sleutelwoorden gebruiken. Zo kwamen we uiteindelijk tot alle relevante sleutelwoorden en hoe vaak ze gebruikt werden. Ten slotte is gekeken of sleutelwoorden gegroepeerd konden worden. Denk bijvoorbeeld aan soorten vergoedingen. Dit betekende dat we de groep Vergoedingen hebben gemaakt. Op deze manier kregen we zicht op de structuur van de opmerkingen. Een voorbeeld is Tabel 3.

De open antwoorden.

Tabel 2: Toelichting tegen stem (n = 12 stemmers)

Ik ben zelf werkzaam als hondengeleider in de beveiliging. Ik mis als hondengeleider belangrijke punten in de CAO voor de honden. Ik mis dat dat de hondenvergoeding niet stijgt, alles wordt duurder ook de brokken Dierenarts enz. maar de vergoeding is met jaren niet gestegen. Vergoeding voor de 2e hond, werkgevers willen dat je een 2e hond hebt zodat je aan het werk kan blijven maar er wordt niets voor betaald. Vergoeding voor de training, valt nu onder eigen tijd en is vaak niet mogelijk om vrij te krijgen om te trainen. Km vergoeding ook al heb je een auto van de zaak, nu sturen ze je naar andere kant van het land en je moet maar ik je eigen tijd gaan reizen. Toeslagen zijn erg laag, het verschil tussen dag en nacht werken is erg klein.

Beter salaris.

Er wordt al jaren geprobeerd om onder de landelijke geldende CAO uit te komen . Iets dat niet ten gunste van de werknemer is.

Er wordt al jaren geprobeerd onder de landelijk geldende CAO uit te komen , en ook dit is weer 1 van de zoveelste pogingen!

Er zijn voor hondengeleiders geen veranderingen terwijl de kosten voor de dierenarts en de kosten voor het voer van de hondjes er niet op vooruit gaan dit geld ook voor een 2e hond aangezien ze wel willen hebben dat je twee honden in je bezit hebt waar geen vergoeding voor is.

Geen vooruitgang met de cao Particuliere beveiliging.

Ik ben werkzaam als hondengeleider. Ik zie niks terug over verhoging honden vergoeding en vergoeding voor trainingen uren terwijl alles duurder wordt. Verhoging toeslagen voor nacht en weekenddiensten. En ondanks wekdienst autorijden de reistijd vergoeding.

Loonsverhoging mag meer en voor pensioen mag uitgebreider.

Met een loonsverhoging van 13,5% komend jaar lopen we weer achter de feiten aan. Als de cao van de particuliere beveiliging branche met 15% omhoog gaan dan krijgen wij nog steeds minimaal 200 euro minder per periode, ongeveer 1,50 euro per uur! Op die manier gaan er veel mensen overlopen naar een ander bedrijf. Ik vind dat het salaris gelijkgetrokken moet worden. Zo niet dan ga ik en vele andere overstappen naar een bedrijf die aangesloten zijn bij de andere cao.

Omdat het minimum loon stijgt met 10% zullen alle lonen met hetzelfde percentages moeten stijgen. Met de geplande loonsverhoging van 2023 zullen de lonen toch meer moeten stijgen om een verschil te kunnen maken. Mijn mening is dat het loon met zeker 20% moet stijgen en dat het evenementen loon gelijkgetrokken moet worden van wegen de risico's die we tegenwoordig lopen. Zeker vind ik dat de verhoging in een keer moet worden doorgevoerd en niet mag worden uitgesmeerd over een paar jaar. Verder vind ik dat de roosters minimaal 2 weken van tevoren bekend moeten. Alle vrije dagen moeten altijd gepland kunnen worden wanneer de werknemer dat wil. Heb nog meer maar dat kom een andere keer.

Reiskosten van huis tot aan werk Toeslagen weekend en nacht, ochtend en avonddiensten omhoog.

Tabel 3: Suggesties voor een volgend cao (n = 33 stemmers)

Het lang staan tijdens het werk. Vast leggen van rust tijden tijdens staand werk Zie TNO onderzoek 2016 Schiphol maar dan ook voor personeel aan de deuren van winkels en horeca.
Het salaris gelijk trekken. Geen tijdvakken rooster maar gewoon een rooster per 4 weken die ingevuld is.
Hondenvergoeding per hond.
Ik ben werkzaam als hondengeleider. Ik zie niks terug over verhoging honden vergoeding en vergoeding voor trainingsuren terwijl alles duurder word. Verhoging toeslagen voor nacht en weekend diensten. En ondanks wel een dienst auto rijden de reistijdenvergoeding.
Ik mis: Dat de hondenvergoeding niet stijgt, alles wordt duurder ook de brokken Dierenarts enz. maar de vergoeding is met jaren niet gestegen. Vergoeding voor de 2e hond, werkgevers willen dat je een 2e hond hebt zodat je aan het werk kan blijven maar er wordt niets voor betaald. Vergoeding voor de training, valt nu onder eigen tijd en is vaak niet mogelijk om vrij te krijgen om te trainen. Km vergoeding ook al heb je een auto van de zaak, nu sturen ze je naar andere kant van het land en je moet maar ik je eigen tijd gaan reizen. Toeslagen zijn erg laag, het verschil tussen dag en nacht werken is erg klein.
Loon pensioen toeslagen.
Loon stijging ivm enorme prijs stijgingen!!
Loon structureel omhoog.
Loonsverhoging.
Meer evenwicht tussen nacht en late diensten . Maandrooster in plaats van weekrooster . Minder dienstwisselingen . Beschikbaar stelling van werkgerelateerde spullen ,zoals een goede uitgeruste werkauto met een goede hondenkennel met ladeblok . Goede materialen om nachtdiensten uit te voeren: zaklamp, zoeklamp op de auto voor surveillance. Advies bedrijf om twee honden te hebben en voor een te betalen . Trainingsvergoedingen, reiskosten vergoeding.
Meer loon.
Meer ruimte om je vrije dagen in te plannen. Salaris aanpassen aan de inflatie + 5%.
Meer toeslagen.
Meer vrije dagen voor de oudere.
op 1 Pensioen. op 2 Salaris. op 3 Werktijden.
Opleidingen (budget) en reiskosten

Opleidingen/ trainingen. Onkostenvergoedingen. zich houden aan de Cao.

Pauzes.

Reis uren betaald krijgen! En de risicovolle beveiliging s taken beter betalen

Reiskosten en salarisverhoging.

reiskosten van huis tot aan werk Toeslagen weekend en nacht, ochtend en avond diensten omhoog.

Reistijdenvergoeding , hondenvergoeding voor 2 honden i.p.v. 1 hond , terwijl werkgevers wel het " advies " geven om 2 honden te hebben ..maar voor 1 willen betalen , trainingsuren vergoeding . En loonsverhoging.

Roulatie in het werk als je een lange dienst draait op bv een evenement.

Rusttijden, veilige werkplek, in een winkel sta je uren zonder pauze of steun voor je lichaam. Zitten mag niet, voeten en knieën zijn kapot en er wordt rekening mee gehouden totdat er een invul probleem is en dan mag je komen opdraven. Communicatie is alles, daar kan nog 90 % in verbeterd worden.

Salaris.

Salaris.

Salaris Reiskosten Keuze in vrije feestdagen.

Salaris verhoging voor de evenementen beveiligers.

Salaris verhoging, al is het puur de inflatie dekken.

Salaris, toeslagen, vrije dagen en rusttijden.

Veel.

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

Onderhandelingsakkoord Cao Veiligheidsdomein 2021-2024: salarissen stijgen ruim 17%

AVV: De Democratische Vakbond en de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland bereikten een onderhandelingsakkoord voor de Cao Veiligheidsdomein met een looptijd van 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2024. Het akkoord is op de meeste onderdelen de voortzetting van een eerder cao-akkoord van oktober 2021. De unieke wijze van het betrekken van alle werknemers bij cao-onderhandelingen, het innovatieve en ondernemende karakter van de VBe NL organisaties met als kernwaarden van gelijkheid, transparantie en kwaliteit, passen bij AVV: De Democratische Vakbond. De gesprekken gevoerd met een groot aantal werknemers in de bedrijven biedt veel vertrouwen in het verder uitbouwen van de brede Cao Veiligheidsdomein, een integrale cao voor alle functies in het veiligheidsdomein. Met dit akkoord worden, naast salaris en reiskostenvergoeding, ook het individuele leerbudget verhoogd, de pensioenopbouw verbeterd en een minimum bepaald voor het ZZP-tarief. Ook wordt de zeggenschap over werktijden met het aanwijzen van zes vrije dagen per kwartaal verder verruimd. De Cao Veiligheidsdomein blijft hiermee een cao die ver uitsteekt boven de andere cao's in de branche. AVV: De Democratische Vakbond en de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland hebben er alle vertrouwen in dat de minister en de rechter in de lopende procedures over dispensatie overtuigd zijn van het unieke karakter van VBe NL bedrijven en waarom deze samen met hun werknemers behoefte hebben aan deze unieke cao waarin de werknemers en werkgevers samen bepalen hoe de cao in te richten. Partijen hebben afspraken gemaakt om gedurende de looptijd de cao verder in overleg met werknemers en werkgevers de cao door te ontwikkelen tot een "best-practice-cao". Hierbij staat ook harmonisatie van de verschillende loonlijnen tussen groepen werknemers op de agenda, waardoor de positie van werknemers in crowdmanagement wordt versterkt.

Het akkoord omvat de onderstaande punten:

1. De salarissen volgen de bekende systematiek van de cao waarbij de loonstijging per maart van het jaar wordt gebaseerd op de consumentenindex, de prijsindex van bedrijven en de onderhandelingen, ieder voor 1/3^e deel. Voor 2022 betekent dit een loonstijging in totaal van 3,63% Hiervan is 1,3% toegekend per maart van het jaar. Hetgeen nog niet is toegekend wordt met terugwerkende kracht verrekend. Per 1 maart 2023 stijgen de salarissen vervolgens met 13,5%. Mocht in de sector de loonontwikkeling in 2023 hoger uitvallen waardoor de lonen onvoldoende concurrerend zijn dan volgt overleg tussen partijen om de salarissen hierop aan te passen. Partijen starten tevens een werkgroep om de salarissen van evenementen/horeca/crowd te harmoniseren met de salarissen in de reguliere beveiliging. De harmonisatie is beoogd bij de volgende cao -loonontwikkeling.

Artikel 27 luidt dan als volgt:

Lid 1: De loontabel stijgt op 1 maart 2022 met 3,63% en op 1 maart 2023 met 13,5%. Mocht in de sector de loonontwikkeling in 2023 hoger uitvallen waardoor de cao onvoldoende concurrerend is dan volgt overleg tussen partijen om de salarissen aan te passen.

Lid 3: Wordt vervangen door lid 6 (doublure, lid 6 komt te vervallen).

In het protocol wordt opgenomen:

Voor de volgende cao-loonontwikkeling starten partijen een werkgroep om de verschillende loonlijnen uit de cao te harmoniseren. Dit mede op basis van de te verwachten wijzigingen van het Wettelijk Minimum Loon.

2. Opzet van een collectieve vrijwillig aanvullende pensioenregeling voor een beter pensioen. Dit om het ontbreken van een pensioenregeling voor bijvoorbeeld verkeersregelaars of de lage opbouw en hoge pensioengrondslag (het verdiende loon waarover pensioen kan worden opgebouwd) voor beveiligers met een vast dienstverband, te compenseren. Dit pensioen wordt ook toegankelijk voor oproepkrachten. De bijdrage aan extra pensioen kan mogelijk gemaakt worden vanuit een eigen bijdrage van de werknemer. Ook de werkgever kan een bijdrage leveren. Partijen streven ernaar de aanvullende regeling uiterlijk per 1 juli 2023 beschikbaar te stellen en op te nemen in de cao.
3. 80-90-100 Regeling wordt toegevoegd. Partijen besluiten om de bestaande seniorenregeling niet aan te passen en willen vanaf 57 jaar de mogelijkheid blijven bieden voor extra verlof i.v.m. duurzame inzetbaarheid van de fulltime inzetbare oudere werknemer.

Artikel 50 wordt uitgebreid met lid 5:

De werknemer die vijf jaar voor de AOW-leeftijd minder wil werken kan met ingang van 1 januari 2023 door inzet van 0,5% van het jaarsalaris, gebruik maken van de 80-90-100 regeling (80% deeltijd, 90% salaris, 100% pensioen, waarbij het percentage pensioenbijdrage/verdeling werkgever/werknemer ongewijzigd blijft, op basis van de arbeidsovereenkomst voor het moment van de keuze). Deze regeling staat open voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst van minimaal 80% van de norm als bepaald in artikel 3 lid 10. De werknemer die kiest voor deze regeling ziet af van de helft van zijn seniorenuren conform artikel 50 lid 4.

4. Aanwijzen 6 extra vrije roosterdagen vanaf januari 2023.

Artikel 23 lid 8 luidt dan als volgt:

Toegevoegd worden als eerste zinnen: De werknemer kan met ingang van 2023 6 vrije dagen aanwijzen per kwartaal. Hiervan zijn er maximaal 2 aan te wijzen voor weekenddagen. Schoolvakanties en piekseizoenen (hierbij de regels volgend als verwoord in artikel 24 lid 6) zijn uitgesloten.

5. De beperking op het aantal te verkopen en kopen vakantiedagen/uren arbeidstijdverkorting, wordt opgeheven.

Artikel 24 lid 9 luidt dan als volgt:

De eerste zin wordt aangepast: De werknemer heeft de mogelijkheid om vakantie-uren en/of uren arbeidstijdverkorting te kopen en/of te verkopen volgens de wettelijke en fiscale normen, met een maximum van 30 uur per jaar tegen het geldende basisuurloon.

6. 5 Mei jaarlijks een feestdag en ruimte om te kiezen voor andere feestdagen.

Artikel 3 lid 9 luidt dan als volgt:

Eerste zin geschrapt wordt: als viering van de nationale bevrijding in lustrumjaren (om de 5 jaar). Toegevoegd wordt: genoemde feestdagen kunnen geruild worden tegen andere feestdagen indien dit 3 maanden vooraf kenbaar wordt gemaakt en deze feestdagen niet in een weekend vallen en er geen zwaar bedrijfsbelang zich tegen de keuze verzet.

7. 1 Dag extra verlof bij overlijden ouders

Artikel 28 lid 1.d luidt dan als volgt:

Toegevoegd eerste onderdeel ouders: 1 dag, tweede onderdeel groot(ouder) met ouder tussen haakjes.

8. Verhoging opleidingsbudget met 50 EUR

De bedragen in artikel 40 luiden dan als volgt:

Lid 2: maximaal 200 EUR

Lid 4: maximaal 1000 EUR

Lid 5: maximaal 1000 EUR

9. Verhoging reiskostenbudget vanaf 1 oktober 2022 binnen de fiscaal toegestane onbelaste norm. De vergoeding per km gaat dan voor alle werknemers naar 19ct en zover nu bekend is, voor alle werknemers naar 21 ct en vanaf 1 januari 2024 naar 23 ct.

Artikel 39 luidt dan als volgt:

Lid 1.b.1.: Na de eerste zin: *Dit wordt vanaf 1 oktober 2022 het per km onbelast toegestane fiscale bedrag.*

Lid 2.c: Na de eerste zin: *Dit wordt vanaf 1 oktober het per km onbelast toegestane fiscale bedrag.*

10. Een flexibele schil is een noodzaak voor werkgevers en het behoud van werkzekerheid van werknemers. Zzp'ers maken onmiskenbaar onderdeel uit van deze flexibele schil. Zzp-schap is een keuze voor ondernemerschap. Dit ondernemerschap moet passen binnen de bestaande arbeidsverhoudingen. Artikel 1 wordt daarom uitgebreid met een extra bepaling.

Artikel 1 nieuw lid 9 luidt als volgt: Indien een zelfstandige zonder personeel wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loon- functiegebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarish niveau, verhoogd met ten minste 40 %.

11. Cao-partijen verlenen gedeeltelijke dispensatie van deze cao aan reservisten in dienst van bedrijven die werken in het kader van de adaptieve krijgsmachtvorming.

Artikel 2 lid 5 wordt luidt als volgt:

Geschrapd in de eerste zin worden de woorden: pilot - van het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein met Defensie.

Geschrapd in de tweede zin worden de woorden: die binnen de uitvoering van de pilot noodzaak zijn omdat.

Deze worden vervangen door: *waarvan de*. Geschrapd worden de derde en vierde zin.

Artikel 3 lid 22 luidt als volgt:

Toegevoegd wordt: *Reservistenregeling – Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (09-06-2021) en diens opvolger(s) als vastgesteld door het bestuur Sociaal Fonds Veiligheidsdomein zijn van toepassing. Deze regeling is te vinden op www.veiligheidsdomein.nl*

12. Redactioneel wordt de cao op onderdelen aangepast.

- **Artikel 1 lid 1** wordt als volgt vereenvoudigd: Deze cao kent 53 artikelen met bijbehorende bijlagen en is van toepassing op werkgevers die lid zijn van de VBe NL en al hun werknemers.
- **Artikel 1 lid 2** wordt als volgt: *Activiteiten van werknemers in de crowdmanagement, zoals evenementen, horeca, verkeersregeling en betaald voetbal zijn uitgesloten van de artikelen 44 t/m 53.*
- **Artikel 1 lid 3** wordt als volgt vereenvoudigd: *Activiteiten van werknemers in de reguliere beveiliging, zoals persoons-, object-, luchthavenbeveiliging, detentietoezicht, winkel-, mobiele surveillance, recherche, geld- en waardelogistiek en alarm-videotoezichtcentrales zijn niet uitgesloten van de artikelen 44 t/m 53.*

- **Artikel 1 lid 5** wordt uitgebreid met de uitsluiting van de ketenbepaling (artikel 13 lid 5) voor werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd.
- **Artikel 1 lid 18** wordt verduidelijkt dat min-uren conform artikel 48 tegen dezelfde urenwaarde ingehaald kunnen worden.
- **Artikel 2 lid 3** komt als volgt te luiden: *Bepalingen die gelden onder deze cao komen tijdens een AVV-periode (zonder dispensatie voor deze cao) te vervallen, wanneer deze bepalingen cumuleren met de bepalingen van de AVV cao. De vervallen bepalingen hebben geen nawerking.*
- **Artikel 2 lid 4** komt als volgt te luiden: *Alle voorgaande cao's en hun nawerking komen met ingang van deze cao te vervallen. Tenzij hierover expliciet een afspraak gemaakt is in de individuele arbeidsovereenkomst, niet zijnde het cao-incorporatiebeding, zijn bepalingen uit de eerdere cao's alsmede de nawerking ervan vervallen en vervangen door de bepalingen van deze cao. In geval deze aanspraken, rechten en plichten in deze cao zijn gewijzigd, dan geldt dat er slechts een recht bestaat op de nieuwe gewijzigde bepalingen en er geen doorlopend en of cumulatief recht bestaat op de oude bepaling.*
- **Artikel 3 lid 18** wordt verduidelijkt dat 152 uur ook de norm voor parttime geldt met de toevoeging (*parttime*) voor het woord werknemer.
- **Artikel 8** wordt beschreven wat de mogelijkheden zijn indien de latende of verkrijgende partij gebonden is aan een andere cao. Partijen verkennen deze looptijd of intersectorale afspraken, zoals een overname protocol, tot de mogelijkheden behoort om een overgang te vereenvoudigen.
- **Artikel 12 lid 6** komt als volgt te luiden: *Voor werkgevers met activiteiten vallend onder artikel 1 lid 3 van deze cao geldt dat ten hoogste 33% van het werknemersbestand in een onderneming mag bestaan uit uitzendkrachten, tenzij de medezeggenschap instemt met een hoger percentage. Bij het ontbreken van medezeggenschap is instemming van 2/3^e aantal werknemers met een vast dienstverband van toepassing. Hetgeen blijkt uit notulen van een bijeenkomst waarin instemming is bevestigd, ondertekend door werkgever en twee werknemers namens alle werknemers.*
- **Artikel 13** wordt geschreven dat de proeftijd van één maand van BOL en BBL'ers ingaat op het moment dat de stage in de praktijk start.
- **Artikel 28** wordt uitgebreid met een lid dat regelt om bij onwerkbaar weer (bijvoorbeeld ernstige vorst) betaald verlof te krijgen binnen de wettelijke regelingen die hiervoor gelden.
- **Artikel 42 lid 1** eerste deel, premie 2021, wordt geschrapt.
- **Artikel 45 lid 1** wordt de niet van toepassing bepaling uitgebreid naar oproepkrachten.
- **Artikel 50 lid 4** wordt het woord beveiligingsbranche vervangen door 'werkgebied Cao Veiligheidsdomein'
- **Bijlage 7** de transponeringstabel wordt verwijderd.
- Toegevoegd wordt tijdens de looptijd van de cao het functieprofiel medische dienstverleners en speurhondengeleiders.
- Het cao-protocol wordt bijgewerkt n.a.v. de inmiddels bereikte resultaten en nieuw gemaakte afspraken.
- De bedragen in de cao worden waar van toepassing aangepast aan de indexatie.

Voor akkoord 16 augustus 2022

Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland

AVV: De Democratische Vakbond

Peter Hoes

Martin Pikaart

Voorzitter

Voorzitter

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.