

AC flash

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van de Algemene Centrale - ABVV | P910643

BEWAKING

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Vraag uw brochure aan!

De minibrochure met jullie loon- en arbeidsvoorwaarden (uitgave 2014) is beschikbaar in jullie gewestelijke afdeling. Aarzel niet ernaar te vragen indien je het nog niet gekregen hebt van je afgevaardigde of bestendige.

Binnen de 0%-marge opgelegd door de regering zijn wij erin geslaagd:

- alle bestaande akkoorden te verlengen;
- de 2de pensioenpijler te herwaarderen, van 0,25% tot 0,50%;
- een sectoraal indexstelsel te behouden;
- invoering van het principe van automatische indexering van alle premies: CIT premie, hondenpremie, Stand-by premie vanaf 1.01.2014;
- toekenning van een dag anciënniteitsverlof na 25 jaar;
- mogelijkheid tot landingsbaan 4/5e vanaf 50 jaar, mits 28 jaar loopbaan.

Meer informatie omtrent deze punten vinden jullie in de mini-brochure "Loon- en arbeidsvoorwaarden 2013-2014".

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2013-2014

BEWAKING
PC 317



WEL WERDEN ER EEN AANTAL DOSSIERS “IN WERKGROEPEN” GEPLAATST, WAT IEDEREEN UITERAARD NIET GELUKKIG MAAKT LANGS VAKBONDSZIJDE. MAAR DE DISCUSSIES WORDEN VERDERGEZET.

Annualisering van de werktijd van operationele bedienden

Verskillende werkgeversvoorstellen werden eenvoudig van tafel geveegd door de vakorganisaties. Het ging namelijk om pure provocatie. Moest de annualisering van de werktijd van operationele bedienden opnieuw voorgesteld worden, dan zou die niet verder kunnen gaan dan die van de arbeiders en zou die gecompenseerd moeten worden. Blijkbaar heeft de werkgeversfederatie de boodschap nog altijd niet door.

Funcieclassificatie

De sectorale funcieclassificatie is het instrument dat je toelaat om de functies die je effectief uitvoert te plaatsen binnen een funcieklasse.

Vandaag wordt de classificatie in de bewaking vastgelegd per “taak”. Sinds 2003 is er veel veranderd: evolutie van de wetgeving, nieuwe functies, groeiende informatisering, ontwikkeling van de markten, veeleisende klanten, ...

Er is heel wat werk aan de winkel, maar eens dit monnikenwerk gedaan zal zijn, moet het grootste deel nog gebeuren: de lonen die ermee gepaard gaan onderhandelen.

Werkgroep economische werkloosheid en beschikbaarheid

Deze werkgroep beoogt het bespreken van economische werkloosheid, de manier om het te programmeren, bepalen wat een echt vrij weekend is, oproeptijd en beschikbaarheid, ... In februari hebben wij een gemeenschappelijk syndicaal voorstel ingediend.

Het is onmogelijk om alle individuele problemen via een sectoraal akkoord op te lossen. Dat weten wij. Maar de regels moeten dezelfde blijven: de weg uitstippelen met gebruiksprincipes. Deze regels zullen dan op bedrijfsniveau moeten aangepast worden aan de werkelijkheid van het “terrein”.

Werkgroep “brandwacht”

De bewakingssector kent naast de typische statische bewaking ook nog heel wat andere jobs die met beveiliging te maken hebben. Één van de sterkst groeiende jobs binnen de sector is die van ‘brandwacht’. Het is een algemene term die verwijst naar agenten die taken uitvoeren zoals het toezicht houden op brandgevaar, het uitvoeren van gasanalyses tot en met zelfs het daadwerkelijke blussen van branden! Zowel de grote bewakingsfirma’s (G4S, Securitas, ...) als gespecialiseerde firma’s (Z-Safety, SSOS) zijn in deze branche actief. De brandwachten vormen een vrij recent fenomeen met specifieke syndicale problemen. Zo zijn veiligheid en gezondheid vanzelfsprekende onderwerpen. Maar ook de uurroosters, de verplaatsingsvergoedingen en het gebruik van interim vormen extra uitdagingen in de brandwachtenbranche. Samen met onze afgevaardigden werken we iedere dag om de problemen in kaart te brengen en op bedrijfs- en sectoraal niveau tot oplossingen te komen.





Eenheidsstatuut? Wat geregeld is

Een enkel systeem van vooropzeg

Sinds 1 januari 2014 is er, met uitzondering van een aantal sectoren, slechts één vooropzegstelsel meer in geval van afdanking, voor alle arbeiders en bedienden.

Ontslag

In geval van ontslag zijn dezelfde berekeningsprincipes van toepassing. De termijnen zijn uiteraard ingekort. Zowel voor werknemers aangeworven vóór 2014 als voor de anderen geldt een maximum van 13 weken vooropzeg.

Proefperiode

De proefclausule, een periode waarin de vooropzegtermijnen ingekort zijn, verdwijnt. Met uitzondering van uitzendkrachten en studenten, bestaande proefclausules op 1 januari 2014, contracten bepaalde duur.

Compensatievergoeding

Indien je meer dan 20 jaar anciënniteit hebt op het ogenblik van je ontslag, heb je misschien recht op een bijkomende vergoeding van de RVA.

Carenzdag

De carenzdag is de eerste dag afwezigheid wegens ziekte die niet wordt betaald. Dit systeem werd nog gedeeltelijk toegepast in de bewaking. Vanaf nu heeft elke werknemer recht op het gewaarborgd loon vanaf de eerste dag ziekte.

Het ontslag rechtvaardigen

Vanaf 1 april 2014 moet de werkgever, als de werknemer hierom vraagt, zijn beslissing schriftelijk rechtvaardigen en de redenen voor zijn beslissing verduidelijken. Hij moet eveneens de sectorale regels respecteren, zoals in de bewaking bijvoorbeeld, waar dit voorzien is voor de bedienden. Als de werkgever ontslaat zonder (geldige) reden, zal hij een boete moeten betalen aan de ontslagen werknemer.

Sector in de schijnwerpers



14.291 arbeiders
(+ 20% t.o.v. 2006).

2.332 bedienden
operationele en administratieve
(- 3% t.o.v. 2006).

De actieve werkgevers zijn
met om en bij de 175.

Er werden in 2013, op een totaal
van 16.000 werknemers,
slechts 60 dossiers SWT ingediend.

Hoewel dit maar een klein deel
van de "uitgaven" van het FBZ
vertegenwoordigt, stellen we,
voor wat de economische
werkloosheid betreft, vast:

- dat het aantal uren economische werkloosheid verviervoudigde sinds 2005 (van 20.000 u naar 80.000 u);
- dat er wel degelijk conjuncturele werkloosheid bestaat naargelang de kwartalen (jaarlijkse piek van de economische werkloosheid in het eerste kwartaal);
- dat het aantal vergoede dagen per persoon zich vooral bevindt in de schijf van 1 tot 9 dagen per kwartaal, gevolgd door die van 10 tot 30 dagen.

UITZENDKRACHTEN IN DE BEWAKING: OPGELET!



Sinds de strengere toepassing van de wet Tobback (sinds januari 2014) en de hardere aanpak van de schijnzelfstandigen stijgt het aantal uitzendkrachten in de sector, vooral in kleine ondernemingen, maar ook in bepaalde segmenten van de drie grote bedrijven, de events en alles wat met brandwachten te maken heeft.

We herhalen enkele basisregels zodat je je niet laat vangen

Als uitzendkracht moet je hetzelfde loon krijgen als de vaste werknemers voor hetzelfde werk in dezelfde onderneming. Opgelet: dezelfde uitkeringen en voordelen, met inbegrip van de maaltijdcheques, de verplaatsingsvergoeding en de premies van het paritair comité 317 (zie de zakbrochure).

Wat is er anders?

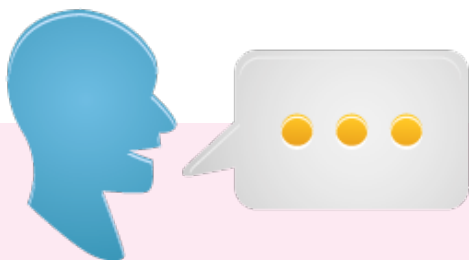
Jouw eindejaarspremie (buitengewone vakantietoelage) daarentegen bedraagt 8,27% van het loon (tijdens de referentieperiode van 01.07 tot 30.06) in plaats van 8,33% van het loon (tijdens de referentieperiode van 01.10 tot 30.09).

In geval van economische werkloosheid heb je geen recht op de sectorale opleg van € 11,25 die de vaste agenten in de sector krijgen. Als er geen werk is, heb je ook geen contract! Je krijgt dus enkel een werkloosheidsuitkering voor die dagen.

De syndicale premie bedraagt € 95 – op voorwaarde dat je recht hebt op een eindejaarspremie – in plaats van € 135 in de bewakingssector.

Omdat je start in de sector, zal het loon dat je verdient volledig hetzelfde zijn als dat van een bewakingsagent die net start: je wordt betaald aan 95% gedurende de eerste drie maanden.

De bewakingsfirma die jou aanwerft moet je jouw identificatiekaart bezorgen (en deze terugsturen naar het Ministerie van Binnenlandse Zaken als je opdracht afgelopen is) en niet het uitzendkantoor.



Informatica en taalopleidingen

Vanaf 1 januari 2014 kunnen de werknemers die een opleiding volgen uit de hierna vermelde lijst een tussenkomst van de Commissie opleiding krijgen:

- cursus informatica (Excel, Word, gebruik van een PC, PowerPoint, Access, Windows voor gebruikers, Internet, Outlook);
- taal cursus (Frans, Nederlands, Duits, Engels).

De tussenkomst van de Commissie bedraagt 50% van de opleiding die de werknemer betaalt, met een maximum van € 100 per vorming.

Om de betaling van de tussenkomst van de Commissie te krijgen, moet de werknemer een aanvraag indienen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking aan de hand van het document voor tussenkomst dat online gedownload kan worden (<http://www.fseg-fbzb.be/pdf27-11/nl/formulaire%20demande%20NL.PDF>). Daar voegt de werknemer een inschrijvingsbewijs, een factuur en een betalingsbewijs aan toe.