

Bewaking

De vakbondskrant van de bewaking

Een ABVV publicatie - Bewakingssector | Driemaandelijks januari-februari-maart 2010 | Afgiftekantoor: Brussel X

Uitbreiding van de bevoegdheden en opdrachten van bewakingsagenten

De politie kan het werk niet meer aan! Speelt dit in het voordeel van de bewakingsfirma's?

Vanaf juli 2010 krijgt de politie minder opdrachten en worden bepaalde bewakingstaken toevertrouwd aan beveiligingsondernemingen uit de privésector.

Momenteel worden voorstellen besproken voor wijziging van de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid. Uiteraard komt er een overgangperiode waarin de bedrijven onderworpen worden aan registratiebepalingen vóór ze een erkenning krijgen om de nieuwe opdrachten uit te voeren.

Kortom, waarover gaat het eigenlijk ?

Bewakingsondernemingen mogen bijvoorbeeld waardentransporten verzorgd door derden beveiligen, een taak die tot nu toe voor de federale politie was weggelegd.

De agenten mogen ook uitzonderlijke transporten begeleiden.

Ten slotte worden ze gemachtigd om de installatie en eerstelijnsfiltering van brandalarmen te beheren.

Deze wijziging van het bevoegdheidsveld van de sector is een reactie op een verzoek dat de bewakingsondernemingen al lang geleden hebben gedaan.

Menspreektookopnieuwovereen "kwaliteitslabel" waarover reeds enkele discussies plaatsvonden.

Dit wordt verder aangevuld met de toepassing van een Plichtenleer, zowel voor de medewerkers als voor de werkgevers van de sector. Aan deze deontologie wordt momenteel de laatste

hand gelegd. Ze zal opheldering brengen en een objectieve kijk bieden op interpretaties en bijzondere situaties die soms problemen opleveren.

Ook sommige maatregelen met betrekking tot inbreuken en boetes worden herzien, zodat er meer soepelheid aan de dag kan worden gelegd.

We wensen u het beste voor het jaar 2010 met veel veranderingen in de bewakingssector!

Bruno Bachely, Federaal Secretaris

!! NEWS !!

1. Oprichting van een Paritair Comité binnen het Sociaal Fonds. Dit Comité heeft als opdracht om de opleiding in het algemeen in de sector te beheren en te bevorderen.
2. Waardentransport. Nog altijd moeilijke discussie over de voltooiing van het Europese Witboek over het grensoverschrijdende vervoer van euro's ("Cross-border CIT"). België loopt het risico dat het door de invoering van deze reglementering benadeeld wordt.
3. De discussies over de functieclassificatie staan op de agenda van het paritair comité. Tot nu toe weinig vorderingen.
4. Nieuwe koninklijke besluiten met betrekking tot de wet van 1990 liggen op tafel.
6. Organisatie van verscheidene studiedagen over de collectieve overeenkomsten in de sector.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID OF VERDOKEN STAND-BY?



Om beter te begrijpen hoe het er in de praktijk echt aan toegaat, hadden wij een gesprek met Johan Toscanucci en Tristan Bioui, die allebei in dienst zijn van Cobelguard. Johan is Franstalig en werkt bij Carrefour, Tristan is Nederlandstalig en werkt bij Johnson Controls.

Het is bekend dat de werkgevers weigeren om de stand-by, die in de CAO afgesproken was, toe te passen. Toch bestaat er in jullie respectieve bedrijven wel degelijk een soort stand-by. Hoe wordt die bij jullie georganiseerd?

Johan: Door de hoge economische werkloosheid in Henegouwen zijn wij de gegijzelden van de werkgever. Eigenlijk gaat het om een verdoken stand-by. De verantwoordelijke van de regio vraagt de agenten of zij bereid zijn om als "reserve" te werken. Voor mij is dat niets meer of niets minder dan stand-by. En dat gaat er bij mij niet in.

Je moet weten dat er bij Cobelguard meer personeel dan uren zijn en dat maakt het voor de baas gemakkelijker. Bovendien hanteert Cobelguard vanaf het begin de strategie dat niemand een fulltime krijgt. Alle werknemers werken deeltijds.

En is het begrip "reserve" vast verbonden met een vrijwillige stand-by?

Johan: Nee, helemaal niet. De agenten vertellen mij dat de regioverantwoordelijke hen opbelt om te vragen of ze ermee akkoord gaan om tijdens het weekend reserve te zijn. Maar dat gebeurt mondeling, er staat niets op papier. Ik raad hen dus elke keer aan om dat niet te aanvaarden. Er is dus geen vrijwillige verbintenis. Op de werkfiches en de planning staat nergens "reserve". Er is dus ook geen 'contractuele' verbintenis, aangezien alles telefonisch verloopt. Maar ik begrijp niet hoe je tegelijk economische werkloosheid en aanwervingen kunt hebben. Volgens mij gaat men doelbewust tewerk



per regio. Dus in Brussel wordt er aangeworven en in een andere regio is er economische werkloosheid. Er worden ook eisen gesteld inzake profiel en talenkennis.

Tristan: De mensen moeten ter beschikking staan. Ze worden dus op vrijdagavond opgebeld met de vraag of ze dat weekend kunnen werken, of ze telefonisch bereikbaar zijn. Het gaat zelfs nog verder: sommige agenten vraagt men om hun telefoon 's nachts ingeschakeld in de buurt te houden, onder het voorwendsel dat ze "bereikbaar moeten zijn". Een agent die al 180 uur gewerkt had, kreeg zelfs het verwijt dat hij niet naar het buitenland had mogen gaan voor een paar dagen.

Hij kreeg te horen dat hij het land niet mocht verlaten. En eigenlijk wordt de economische werkloosheid op die manier dus een management-instrument, want ze is gepland. Als wij onze planning krijgen, staat er al "economische werkloosheid" op vermeld. De agenten zijn voor die da-

gen dus economisch werkloos en als ze opgeroepen worden, moeten ze gaan werken. Er zijn mensen in Brussel die de hele maand gepland staan als "economisch werkloos" en als ik achteraf de planning van de voorbije maand ga controleren, zie ik dat ze 200 uur gewerkt hebben. Dat is dus wel degelijk het bewijs dat het een beleidsinstrument is.

Johan: Carrefour is een ander geval. Carrefour vermindert het aantal uren, dus is het normaal dat er economische werkloosheid is.

En hoe zit het met de controles? Kunnen jullie gemakkelijk controleren? Krijgen jullie daar de middelen voor?

Tristan: Ja, we krijgen alles, maar het verloopt niet correct. De planningen zijn geantidateerd. Wij kunnen alleen achteraf controleren. We kunnen onderweg niets meer rechtzetten, maar we zien wel wat er scheef zit.



Veel agenten denken dat ze tot 190 uur kunnen worden ingepland, terwijl 175 het maximum is.

Wil dat zeggen dat jullie voor bepaalde opdrachten achteraf een nieuwe, gecorrigeerde planning krijgen?

Tristan: Ja, de agenten zeggen ons dat ze bij bepaalde opdrachten op een week 5 of 6 planningen krijgen. Met veel fouten. Er zijn ook mensen die hun planning op het internet moeten raadplegen. En de planning op de website is niet altijd correct. En als ze hem per post krijgen, is hij gewijzigd.

Het komt niet alleen in het weekend voor dat mensen stand-by moeten staan als reserve, maar ook in de week.

Het probleem is dat het om meer gaat dan stand-by en reserve, want die kun je nog meten. Maar in de sector zie je ook dat men met rechtzettingen werkt, dus gecorrigeerde planningen. De medewerkers worden opgebeld dat ze moeten komen werken, omdat er zieken zijn of mensen met vakantie, terwijl wij over een sectorale overeenkomst beschikken die dient om de flexibiliteit te kanaliseren.

Denken jullie dat het mogelijk is om bij Cobelguard tot een overeenkomst te komen voor opdrachten met een gecontroleerde en betaalde stand-by?

Tristan: Deze ochtend nog heb ik telefoon gekregen van verschillende agenten. Zij hebben er nu genoeg van. Stand-by bestaat wel, maar wordt alleen gebruikt voor mobiele agenten, op één bepaalde plaats. De agenten begrijpen niet dat er een overeenkomst bestaat, maar dat die niet wordt toegepast. Voor het ogenblik hebben ze maar € 5, terwijl ze volgens de overeenkomst voor contractuele stand-by recht op meer hebben.

Johan: Bij ons wordt de stand-by gecamoufleerd als economische werkloosheid. Op de planning wordt niet gewerkt met "ter beschikking". Het is een reservoir van flexibiliteit voor het weekend. De mensen hebben een contract van bepaalde duur van 18 uur en ze worden onder druk gezet. Men vraagt hen dat ze zouden bewijzen dat ze willen werken.

DE "STAND-BY"- OVEREENKOMST? EEN SPOOK- OVEREENKOMST!

Na meer dan vier jaar discussies en onderhandelingen en veel verbruikte energie kreeg de sector op 3 maart 2009 een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalde aspecten van de flexibiliteit in de sector regelt.

Deze moeizaam bereikte overeenkomst bepaalt op welke manieren een werknemer ter beschikking kan worden gesteld. Het betreft twee systemen, die contractuele stand-by en vrijwillige stand-by worden genoemd.

De overeenkomst werd gesloten voor een bepaalde periode die afloopt op 31 maart. De teksten bepalen ook dat er vóór 31 januari een evaluatie moet plaatsvinden.

Maar wat valt er te evalueren als de werkgevers wetens en willens weigeren om de overeenkomst toe te passen en bijgevolg de bepalingen van deze overeenkomst niet naleven?

Zowel de vergoeding voor de vrijwillige stand-by als de invoering van de contractuele stand-by worden opzettelijk genegeerd door de ondernemingen uit de sector.

Deze overeenkomst is nochtans een uitstekend instrument voor de sector – dat hebben de werkgevers zelf gezegd – maar de toepassing ervan verloopt moeizaam. Hoe is dit mogelijk, als er zoveel tijd en moeite werd gespendeerd om deze overeenkomst te bereiken?

Wat is stand-by?

Onder "stand-by" wordt verstaan de toestand waarin de werknemer, hoewel hij volgens een voorafgaand akkoord met de werkgever niet van dienst is, onmiddellijk een oproep van de werkgever moet beantwoorden om een prestatie uit te voeren.

Deze terbeschikkingstelling kan twee vormen aannemen: de contractuele stand-by en de vrijwillige stand-by. De contractuele stand-by kan worden ingevoerd om niet voorziene afwezigheden op te vangen op de werf of werven waar de werknemer gewoonlijk is tewerkgesteld, waardoor prestaties voor de klant op een continue manier kunnen worden verzekerd.

De vrijwillige stand-by kan anderzijds slechts worden ingevoerd om te beantwoorden aan een niet te voorziene verhoging in arbeidsvolume, op verzoek van de klant of omdat er een nieuw contract werd gesloten.

Een werknemer kan nooit tegelijkertijd in georganiseerde stand-by en in vrijwillige stand-by zijn.

Hoe kunnen deze systemen worden ingevoerd en onder welke voorwaarden?

Alle modaliteiten worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst die op 3 maart 2009 werd ondertekend door de sociale partners.

Een werknemer mag slechts één keer per maand in contractuele stand-by worden geplaatst. Alle modaliteiten ervan moeten worden vastgelegd in een ondernemings-CAO. De werkgever is verplicht om de noodzaak van de invoering van een dergelijk systeem in zijn onderneming aan te tonen. De vakbondsafvaardiging moet de motieven goedkeuren vóór het systeem kan worden ingevoerd. Als er geen vakbondsafvaardiging is, dient de werkgever een toetredingsakte tot deze CAO bij het paritair comité in te dienen. Deze ondernemings-CAO moet de sectorale bepalingen respecteren. De modaliteiten van de toepassing in de onderneming worden erin bepaald.

De andere vorm van stand-by steunt op de vrijwilligheid van de werknemer. Dit systeem kan slechts worden ingevoerd als een hele reeks procedures uit de sectorale overeenkomst wordt nageleefd. De frequentie waarin iemand aan vrijwillige stand-by kan deelnemen wordt niet op dezelfde manier beheerd als bij de contractuele stand-by. Een werknemer kan bijvoorbeeld vaker in dit systeem werken en dus de beperkingen van het andere systeem niet naleven. Om zich in dit systeem in en uit te schrijven moet hij de modaliteiten van de overeenkomst naleven.

Kent u dit systeem werkelijk?

Zelfs als er in uw onderneming officieel geen enkel systeem werd ingevoerd, zult u met de nodige opmerkzaamheid al snel zien dat er ook bij u talrijke situaties voorkomen die erg lijken op één of andere vorm van stand-by. Dit noemen wij "verdoken stand-by". De werkgevers weigeren opzettelijk om deze systemen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen toe te passen, ondanks de onophoudelijke verzoeken van de vakbondsafgevaardigden. Elke discussie ter zake wordt uit de weg gegaan. Wij hebben genoeg geduld aan de dag gelegd. Het is hoog tijd dat deze problematiek onder de loep wordt genomen, vooral omdat er voor eind januari 2010 een evaluatie gepland is.

Maar is het voldoende dat de werkgever weigert om de discussie aan te gaan om dan maar te besluiten dat het systeem in de onderneming niet voorkomt? Zeker niet! In bepaalde ondernemingen die om de haverklap gebruik maken van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, vindt men de meest flagrante vormen van verdoken stand-by.

De werkgevers antwoorden: "wij respecteren alle wetten op dit domein!". Dat zou er nog maar aan ontbreken! De onrechtmatige en systematische toepassing van economische werkloosheid komt wel degelijk overeen met een contractuele stand-by, of de werkgevers dit nu graag horen of niet.

Dit systeem hoeft uiteraard niet op alle werven te worden ingevoerd. Vooral de grote werven krijgen ermee te maken. Het is aan ons om in de overlegorganen de discussie te voeren wanneer dit nodig is. Toen wij verschillende stappen in deze richting hebben gezet, bleven de werkgevers nogal vaag over hun bedoelingen. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom verscheidene stakingsaanzeggingen werden ingediend. Wij zijn het wachten immers beu. Het paritair comité werd op de hoogte gebracht van deze situatie en de Voorzitter heeft alle partijen aangemaand om de sectorale overeenkomst te respecteren.

Laten wij daarom hopen dat de werkgevers hun goede wil zullen tonen en dat de geplande evaluatie het mogelijk zal maken om de bedoelingen van alle partijen de komende maanden te verduidelijken.

