

Gedragscode voor de sector particuliere beveiliging

I. Waarom een gedragscode in deze sector?

De sector particuliere beveiliging omvat binnen de EU bijna 10.000 bedrijven met circa 600.000 werknemers. De aanstaande uitbreiding van de Unie in aanmerking genomen betreft het 20.000 bedrijven en 1.100.000 medewerkers.

In deze sector worden door de klanten, zowel overheid als particulieren, steeds hogere kwaliteitseisen gesteld. Er is sprake van steeds geavanceerdere technologische ontwikkelingen. In verband met de veiligheid van de werkers, die vaak in gevaarlijke situaties terecht kunnen komen, is iedere vorm van amateurisme onaanvaardbaar. In de particuliere beveiliging neemt de behoefte aan professionalisme van dag tot dag toe.

De groeiende vraag naar beveiliging en bescherming van personen en goederen moet gepaard gaan met het strikt naleven van de regels van de democratie en de juridische bescherming van de burger. Binnen dit kader kan de sector ertoe bijdragen dat de maatschappij veiliger wordt met als doel dat de openbare en particuliere vrijheden zonder beperking kunnen worden uitgeoefend.

De sector particuliere beveiliging is dus van groot belang voor de huidige en toekomstige lidstaten van de EU en hun staatsburgers.

De CoEES (Europese Confederatie van Beveiligingsdiensten) en de UNI-Europa (Europese afdeling van Union Network International) hebben de aandacht gevestigd op enkele problemen die de ontwikkeling van de sector op Europees niveau in de weg staan. In sommige landen schiet de regelgeving tekort of bestaat helemaal niet, waardoor het voor de sector noodzakelijke professionalisme niet gegarandeerd kan worden. Bovendien kan de sector niet profiteren van de voordelen van de Europese integratie als gevolg van de verschillen in regelgeving op nationaal niveau.

CoESS en UNI-Europa zijn van oordeel dat er in het kader van de op handen zijnde uitbreiding van de EU een verder geharmoniseerde Europese regelgeving voor de sector particuliere beveiliging voorhanden zou moeten zijn. In het overleg tussen CoESS en UNI-Europa hebben zij het op zich genomen aan de ontwikkeling van Europese normen en referentiekaders te werken, hetgeen op basis van vrijwillige toepassing binnen de landen en de bedrijven kan leiden tot een harmonisatie die voordelen afwerpt voor de sector als geheel.

In deze context is het van cruciaal belang dat elke activiteit binnen de sector zo professioneel mogelijk wordt uitgevoerd. De code is door CoESS en UNI-Europa als vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de EU in het kader van het overleg tussen de partners opgesteld teneinde de ontwikkeling te garanderen van een gedragscode waarvan zowel de bedrijven, werknemers en klanten als de samenleving als geheel gezamenlijk kunnen profiteren.

II. Wat is de bedoeling van deze gedragscode?

Deze gedragscode gaat uit van een serie normen die door CoESS en UNI-Europa gezamenlijk aan alle bedrijven en werknemers in de sector worden aanbevolen.

De code vormt een gestructureerde opsomming van bepaalde aspecten van het werk in de particuliere beveiliging. De naleving daarvan vormt volgens CoESS en UNI-Europa een basisvoorwaarde om het noodzakelijke minimum aan professionalisme en kwaliteit te kunnen garanderen.

Om deze code tot een succes te maken is het absoluut noodzakelijk dat alle betrokken partijen - bedrijfsleiders, werknemers, vakbondsafgevaardigden, nationale vakorganisaties, nationale brancheorganisaties, Europese organisaties - de verplichting aangaan zich de inhoud van deze code eigen te maken opdat deze werkelijk ingang vindt binnen de sector.

III. Beginselen

1. Het naleven van de regelgeving die op de sector van toepassing is

In het algemeen zijn in de landen van Europa de stichting en bedrijfsuitoefening van particuliere beveiligingsbedrijven aan strenge regelgeving gebonden. De directies van deze bedrijven verplichten zich al deze wettelijke voorschriften naar letter en geest in praktijk te brengen. In dit kader dienen zij openheid en transparantie aan de dag te leggen in al hun handelingen jegens hun werknemers, cliënten (particulieren en overheid) en de bevoegde overheidsorganen.

In de landen waar regelgeving op nationaal niveau niet bestaat of weinig ontwikkeld is, hebben leidinggevendenden binnen de bedrijven, werknemers en hun vertegenwoordigers tot taak zich binnen hun vertegenwoordigende organisaties in te zetten voor het ontwikkelen van passende voorschriften.

Eenieder die binnen de sector actief is, moet zich ongeacht zijn status voortdurend ten doel stellen een bijdrage te leveren aan het handhaven en verbeteren van de voorschriften in eigen land en binnen de hele EU.

2. Transparantie in de procedures en systemen binnen het bedrijf

Beveiligingsbedrijven moeten waar mogelijk transparantie bewerkstelligen in de bedrijfsinterne organisatieprocedures en ervoor zorgen dat deze toegepast worden zonder onderscheid te maken tussen de betrokken partijen.

Binnen de grenzen van hun bevoegdheden hebben ook de werknemers en hun vakbondsvertegenwoordigers tot taak dezelfde transparantie te betrachten ten aanzien van procedures en interne systemen die in het kader van per bedrijf gesloten overeenkomsten zijn ingesteld.

3. Licenties en vergunningen

Een onderneming die actief is in de sector of daarvan deel wil gaan uitmaken moet voldoen aan de voorwaarden volgens de geldende nationale voorschriften om de noodzakelijke licenties en vergunningen voor het bedrijf en/of het leidinggevend en uitvoerend personeel daarvan te verkrijgen, voorzover van toepassing.

De brancheorganisaties van particuliere beveiligingsbedrijven moeten zich ervan vergewissen dat al hun leden aan deze verplichting voldoen.

CoESS en UNI-Europa zijn van mening dat vergunningen tot bedrijfsuitoefening verleend moeten worden op onafhankelijke grondslag, volgens eerlijke en transparante procedures die voor alle ondernemingen ongeacht hun omvang op dezelfde wijze worden toegepast.

4. Werving en selectie

Personeelswerving en -selectie zijn voor particuliere beveiligingsondernemingen belangrijke gebeurtenissen. Kwaliteit en waarde van de particuliere beveiligingsdiensten worden sterk beïnvloed door de kwaliteit en deskundigheid van de werknemers die deze diensten uitvoeren.

Het is dus van bijzonder groot belang nieuwe medewerkers te selecteren op basis van objectieve criteria die het mogelijk maken de professionele kwaliteiten van de kandidaten te beoordelen. Het is minstens even belangrijk de ethische waarden van de kandidaten in aanmerking te nemen. Op die manier kan het bedrijf zich tijdens de werving ervan vergewissen dat de werker in aanleg alle basiseigenschappen bezit die hem tot een professional in de particuliere beveiliging zullen maken.

Zonder afbreuk te doen aan de naleving van de wetgeving inzake de bescherming van de privacy zijn CoESS en UNI-Europa van mening dat prioriteit moet worden toegekend aan het invoeren en naleven van strenge regels inzake de antecedentencontrole voor het personeel in de particuliere beveiligingsbranche. Zij vragen dan ook dringend om actieve overheidsinterventie en het instellen van efficiënte procedures..

5. Beroepsgerichte scholing

Het bedrijf hecht grote waarde aan beroepsgerichte scholing.

Basisscholing

CoESS en UNI-Europa achten het bijzonder belangrijk dat nieuwe personeelsleden een basisscholing krijgen die hen in staat stelt de voor hun werkzaamheden noodzakelijke deskundigheid te verwerven. CoESS en UNI-Europa achten het wenselijk dat in regelgeving op landelijk en Europees niveau kwalitatief goede beroepsgerichte scholingen worden vereist en dat vergunningen worden verleend onder voorwaarde dat beroepsgerichte scholingen worden opgezet die een garantie vormen voor de kwaliteit en betrouwbaarheid van de bedrijven en hun personeel.

Het bedrijf dient zich ervan te vergewissen dat zijn werknemers, overeenkomstig de op dat moment geldende nationale voorschriften dan wel normen, tenminste de basisscholing met goed gevolg hebben afgerond. Bij ontstentenis van dergelijke voorschriften of normen verbindt het bedrijf zich minimaal om zijn werknemers binnen een vaste termijn een scholing aan te bieden die overeenkomt met de inhoud van het Europese handboek voor beroepsopleiding in de bewaking op basisniveau, dat in het overleg op Europees niveau tussen CoESS en UNI-Europa is opgesteld.

Speciale scholing

Het bedrijf vergewist zich er tevens van dat de werknemers die voor een specifieke functie worden ingezet de bijbehorende scholing, overeenkomstig de geldende nationale voorschriften dan wel normen, met goed gevolg hebben afgerond. Bij ontstentenis van dergelijke voorschriften dan wel normen, dient het bedrijf moeite te doen om de betreffende werknemer binnen een vaste termijn een aangepaste scholingscursus aan te bieden.

Permanente educatie

De bedrijven moeten zich inspannen om hun werknemers mogelijkheden tot na- en bijscholing aan te bieden. Hierin dienen twee doelstellingen verwezenlijkt te worden: het up-to-date brengen van professionele vaardigheden en het ontwikkelen van carrièremogelijkheden. Het gebruik van zich snel ontwikkelende nieuwe technologieën vereist eveneens permanente educatie van het personeel.

Iedere werknemer in de particuliere beveiliging dient zich ervan bewust te worden dat het belangrijk is zich gedurende zijn hele beroepsleven te blijven scholen. Dit besef moet niet alleen tot uitdrukking komen in een positieve instelling ten opzichte van de hem door het bedrijf aangeboden scholingsmogelijkheden, maar ook ten aanzien van alle mogelijke andere scholingsprogramma's die hij eventueel zou kunnen volgen bij bevoegde opleidingsinstellingen. Het is tevens de taak van vakbondsvertegenwoordigers om het belang van permanente educatie onder de aandacht van de werknemers te brengen.

De vertegenwoordigers van het personeel moeten zoveel mogelijk geraadpleegd worden over ontwikkeling en evaluatie van de inhoud van de door het bedrijf toegepaste programma's voor permanente educatie, opdat zij zich kunnen vergewissen van nut, kwaliteit en zinvolheid daarvan en bij wijze van waarborg voor de beoogde resultaten

6. De sociale verhoudingen binnen het bedrijf

CoESS en UNI-Europa benadrukken het belang van constructief overleg tussen de organisaties van werknemers en werkgevers binnen de EU, per land en per bedrijf, kortom op alle niveaus.

CoESS en UNI-Europa zijn ervan overtuigd dat het overleg tussen de sociale partners de hoeksteen vormt voor het verbeteren van de professionalisering in alle particuliere beveiligingsbedrijven.

CoESS en UNI-Europa raden alle bedrijven en werknemers dringend aan organen voor overleg tussen de sociale partners in te stellen en/of deze te verbeteren en verder te ontwikkelen om beter rekening te kunnen houden met datgene waaraan alle partijen behoefte hebben en wat hen bezig houdt.

Op bedrijfsniveau zou een dergelijk overleg ingesteld moeten worden op basis van wederzijdse erkenning tussen de bedrijfsdirectie en de vakorganisaties die binnen het bedrijf vertegenwoordigd zijn. Om de noodzakelijke samenhang te kunnen garanderen tussen het sociaal overleg op bedrijfsniveau en dat op de andere (nationale en Europese) niveaus, zouden de betrokken partijen moeten overwegen zich aan te sluiten bij vertegenwoordigende organisaties op landelijk niveau, die door respectievelijk CoESS en UNI-Europa erkend zijn.

7. Arbeidsomstandigheden

Gezien het feit dat de menselijke factor van essentieel belang is bij (bedrijfs)activiteiten in de particuliere beveiliging, vormen goede arbeidsomstandigheden een doorslaggevend element voor de ontwikkeling van de bedrijven en het menselijk potentieel binnen de sector.

De particuliere beveiligingsbedrijven verbinden zich alle bepalingen op grond van wetten en overeenkomsten waarin deze arbeidsomstandigheden geregeld zijn, naar letter en geest in praktijk te brengen.

Om het beroep aantrekkelijker te maken en de stabiliteit en het welzijn van het personeel alsmede de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, zijn CoESS en UNI-Europa van mening dat het noodzakelijk is de arbeidsomstandigheden te beschrijven en te verbeteren door middel van overleg en onderhandeling op landelijk en op bedrijfsniveau.

8. Salarissen en inkomsten

Kwaliteitswerk moet dienovereenkomstig gehonoreerd worden.

Bovendien draagt een behoorlijk bezoldigingsniveau ertoe bij dat de beroepen in deze sector aantrekkelijker gevonden worden, het geeft uitdrukking aan het volwassen imago van de sector en zorgt voor erkenning van het verrichte werk. Handhaving van een behoorlijk salarisniveau vermindert de kans op oneerlijke concurrentie, leidt tot productiviteitsverbetering en garandeert een hoog kwaliteitsniveau van de dienstverlening.

CoESS en UNI-Europa dringen er bij de partijen bij salarisonderhandelingen op aan dusdanige salarisniveaus vast te stellen dat deze een garantie vormen voor zowel aanzien en erkenning van het werk en de bijzondere omstandigheden waaronder het wordt verricht, als ook de concurrentiepositie van het bedrijf.

9. Gezondheid en veiligheid

Sommige functies in de particuliere beveiliging brengen grote beroepsrisico's met zich mee. In alle bedrijven binnen de sector moeten voor het particulier beveiligingspersoneel tenminste de minimumnormen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden worden toegepast, om zo goed mogelijke voorzorgsmaatregelen tegen beroepsrisico's te garanderen.

In samenspraak tussen de sociale partners en de bevoegde autoriteiten moeten deze normen regelmatig herzien worden zodat de gezondheid en veiligheid van de werknemers verzekerd zijn.

10. Gelijke kansen en antidiscriminatie

CoESS en UNI-Europa verklaren dat zij waarde hechten aan de opbouw van een democratische maatschappij die openheid en solidariteit kent.

Zij zijn van mening dat ook de sociale partners op alle niveaus hun verantwoordelijkheid moeten nemen ten aanzien van het bevorderen van gelijke kansen en het bestrijden van alle vormen van discriminatie.

Particuliere beveiligingsbedrijven moeten de antidiscriminatiebeginselen toepassen en garanderen dat iedere werknemer volledig in zijn/haar werkomgeving wordt opgenomen, ongeacht zijn/haar etnische of sociale afkomst, huidskleur, geslacht, godsdienst, vakbondslidmaatschap, politieke overtuiging, nationaliteit, seksuele voorkeur of enigerlei ander onderscheidend kenmerk.

11. Organisatie van de werkzaamheden

CoESS en UNI-Europa zijn van mening dat het juiste evenwicht gezocht moeten worden tussen twee noodzakelijke elementen: arbeidszekerheid en kwaliteit van het privé-leven enerzijds en de eisen en verlangens van de klant anderzijds.

Op bedrijfsniveau zouden de betrokken partijen door middel van onderhandelingen moeten zoeken naar oplossingen die een modernere organisatie van de werkzaamheden mogelijk maken, enerzijds ten verbetering van de professionalisering en technologische ontwikkeling van de sector, de kwaliteit van de dienstverlening en de mate van tevredenheid bij de klanten, en anderzijds ten behoeve van betere levens- en werkomstandigheden van de werknemers, het ontwikkelen en veilig stellen van de werkgelegenheid, het officieel instellen van een minimum maandsalaris, scholingsniveaus en preventiesystemen met betrekking tot beroepsrisico's.

Wanneer de onderhandelaars onderwerpen gaan bespreken als arbeidstijd, overuren, nachtwerk en werken in het weekend, moeten zij tevens aandacht besteden aan de combinatie van arbeids- en privé-leven van de werknemers.

12. Betrekkingen met klanten

CoESS en UNI-Europa constateren dat het nog te vaak voorkomt dat particuliere beveiliging bij aanbesteding wordt gegund aan de laagste inschrijver, zonder dat gelet wordt op de kwaliteit van de dienstverlening, arbeidsomstandigheden, scholing van het personeel of de reputatie van de bedrijven. Deze situatie kan leiden tot oneerlijke concurrentie en illegale, onprofessionele praktijken die CoESS en UNI-Europa en hun respectievelijke leden stelselmatig aan de kaak gesteld hebben.

Daarom moeten de bonden van particuliere beveiligingsbedrijven in de verschillende landen evenals hun leden het tot hun taak rekenen de klanten (overheid of particulieren) ervan te overtuigen dat zij bij aanbestedingen moeten kiezen voor de inschrijver met de beste prijs-kwaliteitverhouding¹. Het particuliere beveiligingsbedrijf zorgt er tevens voor dat de bedrijven waar de beveiligingsmedewerkers worden ingezet de garantie bieden dat de beginselen van gelijke kansen en antidiscriminatie jegens die medewerkers worden geëerbiedigd en dat voor goede arbeidsomstandigheden voor de werknemers en hun welzijn op het werk wordt gezorgd.

13. Betrekkingen met het politieapparaat

Bij particuliere beveiligingsactiviteiten dienen de voorschriften en praktische regelingen voor samenwerking met de nationale overheden, in het bijzonder met de politie, nageleefd te worden.

In het kader van het strikt naleven van ieders bevoegdheden is het dus de taak van elk particulier beveiligingsbedrijf en de betrokken werknemers een goede communicatie met de politie op te bouwen en in een open en constructieve sfeer samen te werken.

Bovendien behoren de bedrijven aan de betrokken werknemers de noodzakelijke informatie te verstrekken over deze samenwerking. Evenals de bedrijfsleiders staan ook de werknemers garant voor vertrouwelijkheid van door hen ontvangen informatie.

14. Betrekkingen met andere bedrijven in de sector particuliere beveiliging

Particuliere beveiligingsbedrijven verplichten zich bij hun handelen op de markt de regels ten aanzien van eerlijke concurrentie en fatsoenlijk gedrag na te leven. Zij onthouden zich van praktijken als die waarbij men zogenaamde freelancers of personen met andere hoedanigheden inschakelt met als doel belasting of sociale lasten te ontduiken en met dump Prijzen de markt te bederven.

¹ Over dit onderwerp hebben CoESS en UNI-Europa een gids gepubliceerd voor het aanbesteden van diensten op het gebied van bewaking en particuliere beveiliging (www.securebestvalue.org)

IV. Tenuitvoerlegging van en toezicht op de gedragscode

CoESS en UNI-Europa zijn van mening dat de sociale partners binnen elk bedrijf bij de concrete tenuitvoerlegging van deze code een bijzonder belangrijke rol te vervullen hebben.

CoESS en UNI-Europa dringen er bij bedrijfsleiders en werknemers sterk op aan de beginselen van deze code te integreren in hun praktijk van alledag. Zij dringen er tevens bij de nationale werkgeversorganisaties en vakbonden op aan de toepassing van deze code zoveel mogelijk te bevorderen.

CoESS en UNI-Europa verplichten zich in het kader van hun vaste overleg geregeld toezicht te houden op de uitvoering van deze code en de uitvoering te evalueren. Het is daarom absoluut noodzakelijk dat daaraan voorafgaand zowel in de bedrijven als nationaal ook toezichtactiviteiten en evaluaties plaatsvinden.

Getekend te Brussel, 18 juli 2003

Bernadette Tesch-Sékol
Regio-secretaris
UNI-Europa

Marc Pissens
Voorzitter
CoEES