Onderhandelingsresultaat
4 november 2026

De cao-onderhandelingsdelegaties van werkgeversorganisatie De Nederlandse Veiligheidsbranche en de vakbonden FNV Beveiliging, CNV en De Unie Security, hebben op 4 november 2026 een resultaat bereikt over de nieuwe cao. Het akkoord is onder voorbehoud van goedkeuring door de achterbannen.

Looptijd
Er is een looptijd van 2 jaar afgesproken te weten van 28 december 2026 tot en met 31 december 2028.

Loonontwikkeling
De lonen en loonschalen worden als volgt verhoogd:

Op de eerste dag van:
• loonperiode 1 2027: 3,4%
• loonperiode 1 2028: CPI met een minimum van 1,5% en een maximum van 4,5%.
De referteperiode voor de CPI is 1 oktober tot en met 30 september van het voorafgaande jaar (de definitieve 'Jaarmutatie CPI').

Eindejaarsuitkering
De eindejaaruitkering zoals opgenomen in artikel 38 van de cao wordt als volgt verhoogd:
Per loonperiode 7 2027 met 1% naar 3,01%.
Per loonperiode 4 2028 met 2% naar 5,01%.

Pensioen
Cao-partijen hebben afgesproken om de franchise voor 2027 te bevriezen tot zover dat fiscaal mogelijk is.

Partijen zijn er voorstander van over te gaan naar de loonaangifteketen. Daarmee worden alle looncomponenten automatisch pensioengevend. Er wordt een gezamenlijke werkgroep van pensioenfonds en cao-partijen ingericht die onderzoekt hoe dit mogelijk kan worden gemaakt. Beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2028.

Stagevergoeding BOL
Stagiaires die de beroepsopleidende leerweg (BOL) volgen:
- krijgen vanaf loonperiode 1 2027 een stagevergoeding van minimaal 500 euro bruto per loonperiode bij een fulltime stage van 36 uur per week. Voor parttime stagiairs geldt de vergoeding naar rato.
- De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de afgesproken cao loonsverhogingen. Dit gebeurt voor het eerst per loonperiode 1 2028.
- De stagiair heeft recht op een reiskostenvergoeding volgens de cao-regeling als de stagiair niet of niet geheel met een studentenreisproduct kan reizen.

Het recht op een stagevergoeding en/of vergoeding van andere kosten geldt niet als de stagiair een arbeidsovereenkomst heeft en betaald wordt als aspirant-beveiliger.

Roosters
Cao-partijen hebben nieuwe regels vastgesteld met als doel de roostersystematiek te verbeteren. Het doel hiervan is:
- Verlaging van de werkdruk
- Meer rust en voorspelbaarheid in de roosters
- Voldoende hersteltijd

De nieuwe regels zijn opgenomen in de bijlage en maken onderdeel uit van de nieuwe cao als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
- De nieuwe regels worden in pilots getest en geëvalueerd door een onafhankelijk bureau.
- De pilot wordt geëvalueerd door middel van enquêtes onder medewerkers en bedrijven die deelnemen aan de pilot.
- Er vindt een finale enquête plaats waarin gevraagd wordt aan de deelnemers of zij een positief of negatief oordeel hebben over de nieuwe roostersystematiek.
- De finale enquête moet tenminste 1000 respondenten hebben om representatief te zijn en tenminste 10% respons hebben per deelnemend bedrijf.
- Meer dan de helft van het aantal respondenten van de enquête is positief.
- Bedrijven moeten voor loonperiode 10 2027 zijn gestart met de pilot.
- Minimaal 5 bedrijven moeten meedoen aan de pilot waaronder:
  - tenminste 2 grote bedrijven (meer dan 1000 medewerkers)
  - tenminste 1 middelgroot bedrijf met 500-1000 medewerkers
  - tenminste 1 kleiner bedrijf met 0 – 500 medewerkers
- Tenminste 3000 medewerkers nemen deel aan de pilot
- De uitkomst van de evaluatie is uiterlijk 30 juni 2028.

Als aan de voorwaarden is voldaan, gelden de nieuwe regels vanaf loonperiode 1 2029. Voor Geld- en Waardelogistiek gelden op dit moment afwijkende afspraken ten aanzien van de roosters. Deze afspraken blijven onveranderd tenzij cao-partijen tussentijds iets anders overeenkomen.

De eenmalige kosten van het afschaffen van de minuren bedragen voor werkgevers 0,2%. De structurele kosten van het afschaffen van de minuren bedragen voor werkgevers 0,3%.

Feestdagen
De medewerker krijgt de mogelijkheid om tweede kerstdag, tweede paasdag, tweede pinksterdag en hemelvaartsdag te ruilen naar een dag die hij wil aanmerken als feestdag die verband houdt met culturele achtergrond, religie of levensovertuiging.

Voor de uitwerking van de regeling wordt een werkgroep ingesteld. Partijen zullen in de werkgroep de uitwerking moeten overeenkomen. Uitgangspunt is dat de huidige rechten die gelden voor feestdagen vervallen op de dagen die worden omgeruild en gaan naar de dagen die ervoor in de plaats komen. De medewerker krijgt een keer per jaar de mogelijkheid de feestdagen aan te vragen. De toekenning kan alleen worden geweigerd op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang. De toepassing wordt beperkt door de mogelijkheden op de werkplek/het object. Als de medewerker ziek is op de zelfgekozen feestdag kan deze niet worden omgeruild.

De regeling wordt ingevoerd per loonperiode 1 2028.

Reiskosten
Aanpassing hoogte vergoeding
De reiskostenvergoeding wordt vanaf loonperiode 1 2027 verhoogd naar € 0,25 per kilometer.
De kosten hiervan zijn voor de werkgever 0,4%.

Regeling bij verhuizing
Artikel 47 lid 9 van de cao wordt aangepast.
Verhuist een medewerker naar een andere woonplaats? Dan wordt de reiskostenvergoeding aangepast aan de afstand tussen het werk en de nieuwe woonplaats. Is de nieuwe woon-werkafstand meer dan 100 kilometer enkele reis? Dan wordt de vergoeding daarvan gebaseerd op een reisafstand van 100 kilometer.
Is de huidige vergoeding al gebaseerd op meer dan 100 kilometer reisafstand, dan geldt:

- Bij een verhuizing verder weg: de vergoeding wijzigt niet;
- Bij een verhuizing dichterbij: de vergoeding wordt gebaseerd op de nieuwe reisafstand.

Vakbondsverlof kaderleden
Artikel 63i laatste punt van de cao wordt verduidelijkt zodat duidelijk is dat het buitengewoon verlof dat de kaderleden krijgen die bij de cao-onderhandelingen aanwezig zijn, aanvullend is op de maximaal 8 dagen die in het artikel genoemd zijn. Het buitengewoon verlof geldt voor de daadwerkelijke uren van de cao-onderhandelingen.

Professionalisering van het vak beveiliger / Permanente educatie
Voor beveiligers geldt de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (WPBR) als wettelijk kader. In de (lucht)havenbeveiliging is permanente educatie al ingevoerd vanwege wettelijke wijzigingen. Cao-partijen verwachten dat bij herziening van de WPBR strengere eisen aan het behouden van de beveiligingspas ook voor andere beveiligers gaan gelden. Cao-partijen werken daarom aan de opbouw van een systeem van permanente educatie en starten daar in 2027 mee.
Permanente educatie houdt in dat beveiligers door middel van opleidingen hun vakkennis blijvend op peil houden. Werknemers dragen de verantwoordelijkheid om deze opleidingen af te ronden, werkgevers dragen de verantwoordelijkheid om hier voldoende tijd en gelegenheid voor te geven. Werkgevers stellen medewerkers in de gelegenheid om tenminste 2 uur per jaar aan hun eigen ontwikkeling te werken. Dit kost werkgevers 0,1%.

Bezoek bedrijfsmaatschappelijk werk
De medewerker krijgt het recht om maximaal éénmaal per kalenderjaar op eigen initiatief, zonder dat toestemming van de werkgever daar voor nodig is, op consult te gaan bij een bedrijfsmaatschappelijk werker. Deze bedrijfsmaatschappelijk werker is door de werkgever gecontracteerd dan wel aangewezen. Voor dit consult gelden dezelfde praktische regels als die bij de werkgever gelden voor een doktersbezoek en het wordt ook als zodanig geregistreerd bij de werkgever.

Werkingssfeer
Cao-partijen constateren dat ontwikkelingen in de beveiligingsbranche aanleiding geven om gedurende de looptijd van de cao de werkingssfeer van de cao Particuliere Beveiliging opnieuw te bezien. Daarbij spelen onder meer de juridische procedures rond werkingssfeer, algemeenverbindendverklaring en dispensatie, de positie van evenementen- en horecabeveiliging en veranderingen in de wijze waarop beveiligings- en toezicht werkzaamheden worden georganiseerd.

Partijen bespreken in ieder geval of en op welke wijze de werkingssfeer kan worden verbreed zodat evenementen- en horecabeveiliging daar onderdeel van uitmaakt. Daarbij wordt bezien hoe een bredere en meer samenhangende werkingssfeer kan bijdragen aan duidelijke afbakening van de sector, een gelijk speelveld en het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast bespreken partijen de toenemende inzet van medewerkers onder functiebenamingen als toezichthouder, host of servicemedewerker voor werkzaamheden die raken aan of overeenkomen met beveiligingswerk. Uitgangspunt daarbij is dat beveiligingswerk niet door het gebruik van een andere functiebenaming buiten de toepasselijke wettelijke eisen of de cao kan worden gebracht. Tegelijkertijd erkennen partijen dat er medewerkers zijn die daadwerkelijk toezicht- of ondersteunende werkzaamheden verrichten die niet als beveiligingswerk kwalificeren. Partijen bespreken daarom ook hoe voor deze groep adequate collectieve arbeidsvoorwaardelijke bescherming kan worden geborgd, zonder daarmee de inzet van toezichthouders voor beveiligingswerk te erkennen of te legitimeren.

Geweld, agressie en ongewenst gedrag
Cao-partijen willen een sectorbreed protocol hoe om te gaan met geweld, agressie en ongewenst gedrag. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van reeds beschikbare informatie. In het protocol wordt tenminste opgenomen dat een medewerker altijd melding doet van een incident en dat hierover altijd een gesprek plaatsvindt met een leidinggevende of collega.

Onderzoek IKB
Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheden van een Individueel Keuzebudget te onderzoeken. Hiervoor wordt een werkgroep samengesteld. Een eventuele regeling moet wel uitvoerbaar zijn voor de MKB-bedrijven.

Onderzoek AI
Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken hoe AI het werk beïnvloedt. Hiervoor wordt een werkgroep samengesteld.

Terugbetalen studiekosten verplichte opleidingen
Artikel 56 van de cao komt te vervallen. In artikel 55 van de cao wordt toegevoegd dat een werknemer studiekosten van een verplichte opleiding niet hoeft terug te betalen.

Opbouw vakantiedagen oproepkrachten
In artikel 59 lid 3 wordt opgenomen dat de oproepkracht vakantiedagen opbouwt over alle uren waarop hij loon heeft ontvangen, tot maximaal 144 uur per loonperiode.

Herijking visiedocument
Cao-partijen gaan het visiedocument herijken.

Afspraken over Schiphol c.q. luchthavenbeveiliging

Werkingssfeer
Partijen zijn het erover eens dat hoofdstuk 14 verduidelijkt moet worden. Duidelijk moet zijn wat voor Schiphol Amsterdam geldt en wat voor de overige luchthavens geldt.

Statijden
In 2015/2016 is een statijdenonderzoek uitgevoerd. Partijen zijn het erover eens dat er een nieuw statijdenonderzoek moet plaatsvinden voor alle posities op Schiphol Amsterdam. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een specialistisch bureau. Bij dit onderzoek wordt ook de fouilleertijd betrokken. Hiervoor wordt een werkgroep samengesteld.

Cao-partijen onderzoeken of de situatie op luchthavens Eindhoven en Rotterdam zodanig gewijzigd is dat dit aanleiding is om een nieuw statijdenonderzoek uit te voeren. Hiervoor wordt een werkgroep samengesteld.

Oud- en nieuwjaarsdag / code rood
Partijen spreken af om vóór 1 december 2026 in het tripartiete overleg tussen Schiphol Amsterdam, werkgevers en vakbonden tot een afspraak te komen hoe om te gaan met het woon-werk verkeer van medewerkers op 31 december en 1 januari. Uitgangspunt is daarbij dat er ruimte is voor maatwerk in redelijkheid. Ook zal daarbij worden voorzien in een loket waar medewerkers vragen kunnen stellen als zij er niet uitkomen binnen de organisatie.

In het tripartiete overleg tussen Schiphol Amsterdam, werkgevers en vakbonden zal ook gesproken worden om te komen tot een vergelijkbare afspraak ingeval er sprake is van code rood door weersomstandigheden. Partijen willen hier binnen 6 maanden na inwerkingtreding van de cao overeenstemming over bereiken.

Veiligheidsschoenen
Veiligheidsschoenen worden door de werkgever ter beschikking gesteld. Mocht de werknemer om door de bedrijfsarts vastgestelde gezondheidsredenen geen goede keuze uit het aangeboden schoeisel kunnen maken dan kan de werknemer afwijkend schoeisel aanschaffen en de kosten daarvan declareren bij de werkgever mits deze voldoet aan de veiligheidseisen die de werkgever c.q. arbowet stelt. Artikel 95 lid 2 geldt ook voor veiligheidsschoenen.

Vergoeding werkschoenen
De werknemer heeft recht op een bijdrage in de kosten van het voorgeschreven schoeisel van € 100 per 2 jaar.

Objecttoeslag
Voor beveiligers die werkzaam zijn op Schiphol Amsterdam en die recht hebben op een objecttoeslag van € 2,50 wordt de objecttoeslag vanaf loonperiode 1 2027 verhoogd naar € 2,59 en daarna geïndexeerd met de afgesproken cao-loonsverhoging.

Vakantie en werk-privébalans
Alle medewerkers op de luchthaven Schiphol Amsterdam worden in de gelegenheid gesteld om jaarlijks in de periode mei-oktober een aaneengesloten periode van minimaal 10 dagen vakantie op te nemen.

E-learning
Alle tijd die nodig is voor verplichte (E-)opleidingen is arbeidstijd. De medewerker mag dit op de werkplek doen of thuis. Vergoed wordt de (gemiddelde) tijd die nodig is volgens de richtlijnen van de luchthaven. Medewerkers die thuis geen faciliteiten hebben, kunnen de opleiding op een plek van de werkgever volgen.

Kledingpakket
Zo snel als mogelijk worden alle medewerkers op de luchthaven Schiphol voorzien van een startpakket kleding.
Daarnaast kunnen medewerkers punten (ter waarde van € 1,-) sparen voor de aanschaf van extra of nieuwe kleding. Medewerkers gaan deze punten sparen 6 maanden na indiensttreding.
Hiervoor geldt:

- Binnen/Host: Een fulltimer en een parttimer die minimaal 80% werkt, spaart 20 punten per maand. Overige parttimers sparen 12 punten per maand.
- Buitenpakketten/ Beveiliging zonder V/ Koningsblauw pakket: Een fulltime en een parttimer die minimaal 80% werkt spaart 42 punten per maand. Overige parttimers sparen 36 punten per maand.

Als er gedurende de looptijd van de cao ten aanzien van het kledingpakket wijzigingen in het systeem worden voorgesteld, kan dit alleen worden aangepast in overeenstemming tussen werkgevers en vakbonden op de sociale tafel beveiliging Schiphol.

Sociale tafel beveiliging Schiphol
Op Schiphol is er een sociale tafel beveiliging. Aan dit overleg nemen deel: Schiphol Amsterdam, de beveiligingsbedrijven Trigion, Securitas en I-Sec en de vakbonden FNV, CNV en De Unie. Als in dit overleg een afspraak wordt gemaakt die medewerkers (rechtstreeks) raakt, dan wordt dit vastgelegd en zullen alle partijen daaraan uitvoering geven. Indien nodig kunnen partijen ervoor kiezen om de afspraak vast te leggen in hoofdstuk 14 van de cao.

Aanpassen bijlage 10 en 11 van de cao (Schiphol-protocollen)
Veel van de afspraken in bijlage 10 en 11 van de cao zijn achterhaald of niet meer van toepassing. Partijen zullen daarom deze bijlagen actualiseren en de nog relevante delen in hoofdstuk 14 van de cao opnemen. Hierover wordt overleg gevoerd voorafgaand aan de ingangsdatum van de cao. Alleen als partijen overeenstemming bereiken, wordt dit in de cao aangepast en komen de bijlagen te vervallen.

Overige punten

- Cao-partijen spreken af dit onderhandelingsresultaat voor te leggen aan de leden van hun achterban.
- Cao-partijen doen het verzoek aan de Minister de gewijzigde cao algemeen verbindend te laten verklaren.