

Rapportage AVV Nieuwe cao Bloemisten

Utrecht, 11 december 2022



Auteur

Roland Goetgeluk
Lianne Straver



© 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.

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

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 Het akkoord waarover werd gestemd	8

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector Bloemisten 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. In stemming was het principeakkoord dat in bijlage 2 woordelijk te vinden is.

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 zijn in de tabel af te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

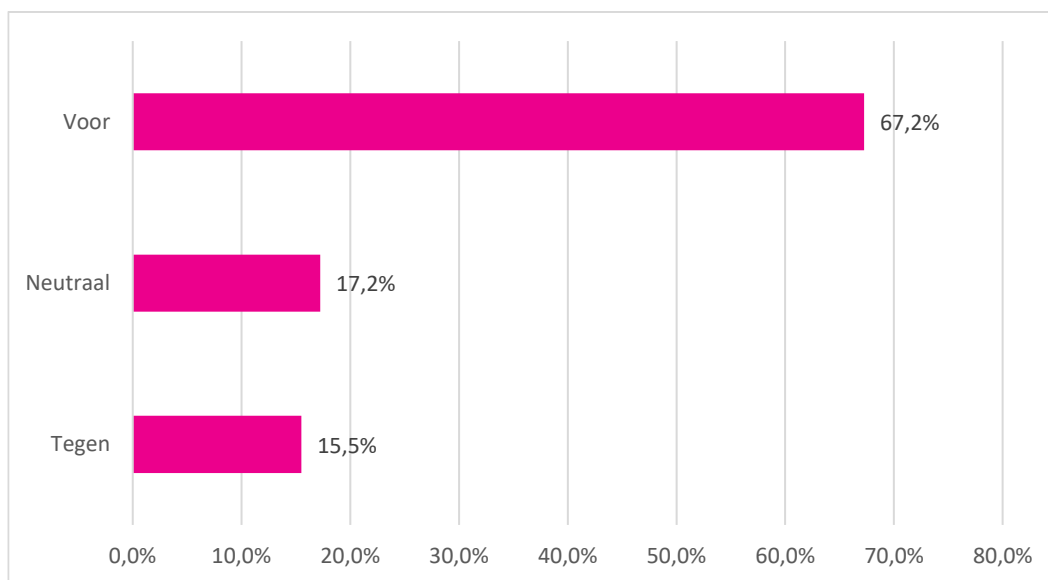
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 14 oktober tot en met 31 november 2022. In totaal zijn er 58 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Bloemisten. 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. Een meerderheid is voor het principeakkoord: 67 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. Als de neutralen niet worden meegerekend in het totaal is het aantal zelfs 81 op elke 100 medewerkers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 58 stemmers, N'(Voor en Tegen) = 48)



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 11 procent¹ op

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

basis van N=48. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor is tussen de 70,0 en 92,0 procent ligt. **In de populatie is dus ook een meerderheid voor.**

2.3. Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de negen medewerkers die een tegenstem hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en er zijn zeven soorten antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan.

Tabel 1 toont dat er drie hoofdcategorieën zijn die zeven soorten redenen (subcategorieën) bundelen. Sommige redenen komen vaker voor. Gemiddeld levert dit 2,7 meldingen per respondent op. Er zijn drie hoofdbezwaren: de loonsverhoging is te laag, lonen dienen marktconform te worden en vakantiedagen. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 3).

Tabel 1: Redenen om tegen de principe-akkoord te zijn (N = 7 antwoorden)

Hoofdcategorieën en subcategorieën	N	%
Loonsverhoging	15	79%
lonen	11	58%
inflatie	2	11%
10,15% loonsverhoging	1	5%
Iedereen krijgt minimaal 10 % verhoging	1	5%
Marktconform loon	3	16%
personeel vasthouden en aantrekken	2	11%
toekomst personeel verzekeren	1	5%
vakantiedagen	1	5%
vakantiedagen	1	5%
Eindtotaal	19	100%

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Het betrof een open vraag en er zijn vierentwintig soorten antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan (Tabel 3).

Tabel 2 toont dat er acht hoofdcategorieën zijn die vierentwintig soorten redenen (subcategorieën) bundelen. Sommige redenen komen vaker voor. Gemiddeld levert dit 1,9 meldingen per respondent op. Er zijn drie hoofdbezwaren: de loonsverhoging is te laag, werkomstandigheden moeten beter worden en lonen dienen marktconform te worden. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 4).

Tabel 2: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën (N = 24 antwoorden)

Hoofdcategorieën en subcategorieën	N	%
Loonsverhoging	20	43%
Loon hoger	12	26%
Loonsverhoging	4	9%
Volledig prijscompensatie	1	2%
Meer betaalde vakantiedagen	1	2%
10%	1	2%
36 urige werkweek met behoud van salaris	1	2%
Werkomstandigheden beter	11	23%
Zwaar	2	4%
Arbeidsvoorwaarden	2	4%
Geen wachtdag meer tijdens ziekte	2	4%
Hard	2	4%
Drukke	1	2%
Werkomstandigheden	1	2%
Terugkeren van leeftijdsverlofdagen	1	2%
Marktconform loon	6	13%
Lonen gelijk aan markt	2	4%
Bedrijfsleven volgen	1	2%
Aanwas nieuw personeel	1	2%
Aantrekkelijk voor personeel	1	2%
Salaris naar werk dat je doet	1	2%
Reiskosten	3	6%
Reiskosten	3	6%
Doorgroei	2	4%
Doorgroeimogelijkheden is salaris/functiehuizen	2	4%
Vakantiedagen	2	4%
Snipperdagen terugbrengen naar 24 dagen per jaar	1	2%
Vakantiedagen regeling wel heel erg minimaal	1	2%
Arbeidstijdverkorting	2	4%
Arbeidstijdverkortingsdagen erbij	2	4%
Indeling functiegebouw behouden	1	2%
Indeling functiegebouw behouden	1	2%
Eindtotaal	47	100%

2.4. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn vierenvestig bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op bijna 1,3 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: [xxx].

In de analyse voor de tabellen in de hoofdtekst is gebruik gemaakt van deze oorspronkelijke tabellen. We hebben bij eerste persoon gekeken welke sleutelwoorden werden gebruikt. Daarna is gekeken of andere personen die sleutelwoorden ook gebruikten door in Excel deze woorden en synoniemen te zoeken met een functie =vind.spec(). Vervolgens zijn we naar de tweede persoon gegaan om te kijken of deze nieuwe sleutelwoorden gebruikte. Ook nu bekeken we daarna of de andere personen deze sleutelwoorden gebruiken. Zo kwamen we uiteindelijk tot alle relevante sleutelwoorden en telden we hoe vaak ze gebruikt werden. Dit heet 'Open Coderen.' Daarna is gekeken of sleutelwoorden gegroepeerd konden worden. Dit heet axiaal coderen. Op deze manier kregen we zicht op de structuur van de opmerkingen².

De open antwoorden.

Tabel 3: Toelichting tegenstem (n = 7 antwoorden)

Iedereen krijgt minimaal 10 % verhoging. Vind dat het gelijk getrokken moet worden. Totaal 6 % is weer een stap om niet in de bloemen verder te gaan.
Iederen in elke schaal heeft recht op de 10,15% loonsverhoging en niet alleen schaal a.
Lonen liggen al jaren te laag, zelfs op vakantiedagen zijn al gekort. Als we in de toekomst nog personeel in onze branche willen hebben, zal er ook wat tegenover moeten staan.
Loon is te laag, ten opzichte van de werkdruk.
Loonsverhoging vind ik te weinig! De inflatie is 4x zo hoog! Ook mag er wel wat verbetering komen tov vrije dagen!
Te lage loonsverhoging, inflatie zit inmiddels al ruim boven de 10%. Niet alleen werkgeverskosten stijgen enorm. Die van werknemers ook.....en wij horen toch bij de consumenten waar onze werknemers het weer van moeten hebben.....
Vacatures zijn moeilijk/niet vervulbaar. Door deze geringe loonsverhoging, zal dit nog moeilijker gaan worden. Een loonsverhoging van 10% per 1 januari 2023 voor alle salarisschalen zal minimaal moeten plaatsvinden. Bij deze geringe loonsverhoging, zullen (nog) meer werknemers vertrekken. Nieuw personeel zal niet meer kiezen voor dit vak ivm de lage lonen in vergelijking met andere branches.

² <https://delvetool.com/blog/openaxiaselective>

Tabel 4: Suggesties voor een volgende cao (n = 24 antwoorden)

Geen verplichting om op zondag te werken
Iets meer vakantie dagen zouden wel fijn zijn.
Ik de cao niet uit mijn hoofd maar volgens mij staat er niks in over zorgverlof?
Indeling functiegebouw behouden. Duidelijkere omschrijving hierin
Lonen zijn te laag voor het werk, vooral wat betreft de zwaarte. Tevens nodig voor nieuwe aanwas. Aantrekkelijker maken beroep. Daarnaast betere en aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden. Nieuwe aanwas is heel hard nodig, dus er zal iets moeten gebeuren!
Loon Vakantie uren
Loonafspraken en werktijden
Loonsverhoging.
Loonsverhoging. Terugkeren van de bovenwettelijke vrije dagen zónder inlevering van loon, want dit was toch pure omkoperij: loonsverhoging tegen inlevering van vrije dagen.....dit is helaas alleen een voordeeltje voor werkgever. Volledig prijscompensatie. Reiskostenvergoeding voor iedereen. Geen wachtdag bij ziekte, zeker niet nu er geen bovenwettelijke vrije dagen meer zijn. Duidelijker omschrijving min- en plusuren, hier mag geen misbruik door werkgever van gemaakt worden, dus alleen in overleg met werknemer hiervan gebruik maken. Terugkeren van leeftijdsverlofdagen, dit ivm met toch wel de zware lichamelijke belasting die dit werk met zich meebrengt.
Loonsverhoging. Ik zie veel bloemisten vertrekken, omdat ze te weinig loon krijgen. Zelfs schoonmakers verdienen meer. In deze maatschappij is dit loon veel te laag. Het is zwaar werk en er zijn bijna geen extra's in de cao. Ik werk naast dit werk ook in de zorg, daar is de cao veel beter. De druk is hoog, fysiek is het zwaar werk, het is hard voor weinig. Als ik iets wil opbouwen (ik ben 30) kan ik beter iets anders gaan doen.
Meer vrije dagen omdat het in schril contrast staan met het bedrijfsleven
Reiskosten gezien de benzine prijzen
Reiskosten mogen wel hoger.
Salaris na werk wat je doet, doe je 'meer' regel taken dan je collega's, hoger salaris.
Salarisverhoging
Stijging voor lonen
Verhoging van loon
Verplichte functioneringsgesprek met de werkgever
Waarom heeft de bloemencao geen arbeidstijdverkorting dagen, maar alleen vakantie dagen.

Bijlage 2

Het akkoord waarover werd gestemd

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN

Recent vonden onderhandelingen tussen Koninklijke Vereniging Bloemist winkeliers (VBW), mede namens Koninklijke Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH)* en Alternatief Voor Vakbond, AVV plaats over een collectieve arbeidsovereenkomst voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

**) Overal waar in onderstaande tekst wordt gesproken van VBW wordt bedoeld VBW mede namens CVAH.*

Als dé verenigingen van gevestigde en ambulante bloemist-winkeliers en als dé vakorganisatie voor medewerkers in deze branche vinden VBW en AVV het van groot belang dat de aantrekkelijkheid van de branche voor de huidige medewerkers behouden blijft en de aantrekkingskracht van de branche voor nieuwe medewerkers wordt vergroot. Adequate cao-afspraken zijn daarbij van toegevoegde waarde.

VBW en AVV realiseren zich dat daarvoor creativiteit vereist is, gelet op de bijzondere situatie waarin de Nederlandse economie in het algemeen en de branche in het bijzonder op dit moment verkeert:

- Hoge prijzen van gas en energie beperken de productie bij kwekers en daarmee het aanbod voor de bloemist;
- Hoge inflatie zet consumentenvertrouwen onder druk en leidt de komende periode mogelijk tot aanzienlijk minder bestedingen aan bloemen en planten;
- Explosie van kosten voor zowel de bloemist-ondernemer als de medewerkers;
- Ondanks bovenstaande situatie is er nu nog krapte op de arbeidsmarkt en zijn vacatures niet gemakkelijk en snel vervulbaar.

Voor de bloemist-ondernemer zijn er deze periode veel onzekerheden en is het perspectief onduidelijk, terwijl juist daaraan grote behoefte is bij ondernemers. VBW en AVV realiseren zich daarnaast heel goed dat niet alleen de bloemisten, maar zeker ook de medewerkers in deze tijd behoefte hebben aan duidelijkheid, perspectief en inkomenszekerheid. Met inachtneming van bovenstaande situatie hebben VBW en AVV op 10 oktober 2022 overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

Met de door partijen gemaakte afspraken zijn zowel de continuïteit van de onderneming als het belang van de medewerker gediend. Het onderhandelaarsakkoord wordt de komende weken door de onderhandelaars van VBW en AVV met een positief advies aan hun achterbannen voorgelegd.

De gemaakte afspraken zijn:

Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao is van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Aanpassing salarisschalen, inkomensontwikkeling

Over de aanpassingen van de salarisschalen zijn navolgende afspraken gemaakt:

- a. Aanpassing salarisschalen per 1 januari 2023:

- De bedragen van salarisschaal A worden conform de stijging van het wettelijk minimumloon verhoogd met 10,15% naar € 11,16/uur;
- De bedragen van de salarisschalen B tot en met F worden verhoogd met 4%

b. Aanpassing salarisschalen per 1 juli 2023:

- De bedragen van de salarisschalen A tot en met F worden verhoogd met 2%. Indien de wettelijke verhoging van het minimumloon per 1 juli 2023 leidt tot een hoger wettelijk minimumuurloon dan € 11,16 + 2% = € 11,38, dan zal dat hogere wettelijk minimumuurloon wordt toegepast in schaal A.

Op 1 januari 2023 en 1 juli 2023 worden ook de bovenschalige salarissen van de medewerkers die aangepast. Indien een medewerker een salaris heeft dat hoger is dan het maximum van de voor zijn/haar functie van toepassing zijnde salarisschaal, wordt dat salaris ook verhoogd met respectievelijk 4 en 2%.

Voor zowel 1 januari 2023 als ook juli 2023 zijn de salarisschalen uitgewerkt, zie bijlage.

Overige afspraken

De tekst van de cao 2020 – 2022 zal door partijen voor de ingangsdatum van de cao 2023 worden nagelopen op actualiteit. Indien nodig zullen teksten van cao-artikelen in technische zin aangepast worden, dan wel worden geactualiseerd.

Tijdens de looptijd van de cao 2023 zullen partijen ter voorbereiding van het overleg over de cao 2024 met elkaar in overleg treden:

- over de eventuele:
 - actualisatie van de functiebeschrijvingen,
 - de daarop te baseren aanpassingen in het salarisgebouw en
 - de transitie van het oude naar het nieuw salarisgebouw.
- over eventuele andere onderwerpen die door partijen worden aangedragen.

Algemeen verbindend verklaring

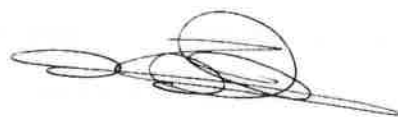
VBW en AVV spreken af de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te verzoeken om de cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten algemeen verbindend te verklaren.

Aldus overeengekomen en getekend te Ede, op 13 oktober 2022

VBW, mede namens CVAH:



Marco Maasse, algemeen directeur Koninklijke VBW



Martin Groen, voorzitter Koninklijke VBW

AVV:



Valérie Rijckmans, bestuurder



Michelle Rijntjes, secretaris

Loontabel CAO 2023

Loontabel per 1-7-2022

Bloemendetailhandel

Leeftijd	Min. Ln %	A €	B €	C €	D €	E €	F €
15	0,3	3,16	3,38				
16	0,345	3,63	3,88	3,92		-	-
17	0,395	4,15	4,44	4,49		-	-
18	0,5	5,26	5,63	5,69	5,75		-
19	0,6	6,31	6,75	6,82	6,90		-
20	0,8	8,44	9,03	9,13	9,23	9,33	
						-	
21 jaar en ouder	1	10,57	11,31	11,44	11,56	11,69	11,90
Prestatie 1	1	10,57	11,37	11,55	11,76	12,40	14,03
Prestatie 2	1		-	11,66	11,94	12,63	14,29
Prestatie 3	1		-	11,77	12,13	12,86	14,56
Prestatie 4	1		-	11,88	12,31	13,09	14,83
Prestatie 5	1		-	11,99	12,50	13,33	15,09
Prestatie 6	1		-	12,10	12,68	13,58	15,38
Prestatie 7	1			-	12,87	13,79	15,69
Prestatie 8	1			-	13,05	14,03	15,91
Prestatie 9	1					14,26	16,14

Loontabel per 1-1-2023

Bloemendetailhandel

* WML 11,16

* Groep B-F: + 4%

Leeftijd	Min. Ln %	A €	B €	C €	D €	E €	F €
15	0,3	3,47	3,51				
16	0,345	3,99	4,04	4,08		-	-
17	0,395	4,57	4,62	4,67		-	-
18	0,5	5,79	5,85	5,92	5,98		-
19	0,6	6,94	7,02	7,10	7,18		-
20	0,8	9,29	9,39	9,49	9,60	9,70	
21 jaar en ouder	1	11,16	11,76	11,89	12,02	12,15	12,38
Prestatie 1	1	11,16	11,82	12,01	12,23	12,89	14,59
Prestatie 2	1		-	12,13	12,42	13,13	14,87
Prestatie 3	1		-	12,24	12,61	13,38	15,14
Prestatie 4	1		-	12,36	12,81	13,62	15,42
Prestatie 5	1		-	12,47	13,00	13,86	15,70
Prestatie 6	1		-	12,59	13,19	14,10	15,98
Prestatie 7	1			-	13,38	14,34	16,32
Prestatie 8	1			-	13,58	14,59	16,55
Prestatie 9	1					14,83	16,78

Loontabel per 1-7-2023

Bloemendetailhandel

* Groep A-F: + 2%

Leeftijd	Min. Ln %	A €	B €	C €	D €	E €	F €
15	0,3	3,54	3,58				
16	0,345	4,07	4,12	4,16		-	-
17	0,395	4,66	4,71	4,77		-	-
18	0,5	5,90	5,97	6,03	6,10		-
19	0,6	7,08	7,16	7,24	7,32		-
20	0,8	9,47	9,58	9,68	9,79	9,90	
					-	-	
21 jaar en ouder	1	11,38	12,00	12,13	12,26	12,40	12,62
Prestatie 1	1	11,38	12,06	12,25	12,47	13,15	14,88
Prestatie 2	1		-	12,37	12,67	13,40	15,16
Prestatie 3	1		-	12,49	12,87	13,64	15,45
Prestatie 4	1		-	12,60	13,06	13,89	15,73
Prestatie 5	1		-	12,72	13,26	14,14	16,01
Prestatie 6	1		-	12,84	13,45	14,38	16,30
Prestatie 7	1			-	13,65	14,63	16,64
Prestatie 8	1			-	13,85	14,88	16,88
Prestatie 9	1					15,13	17,12

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.